



# Ścieżka zawodowa inżynierów Motywacje i awansowanie

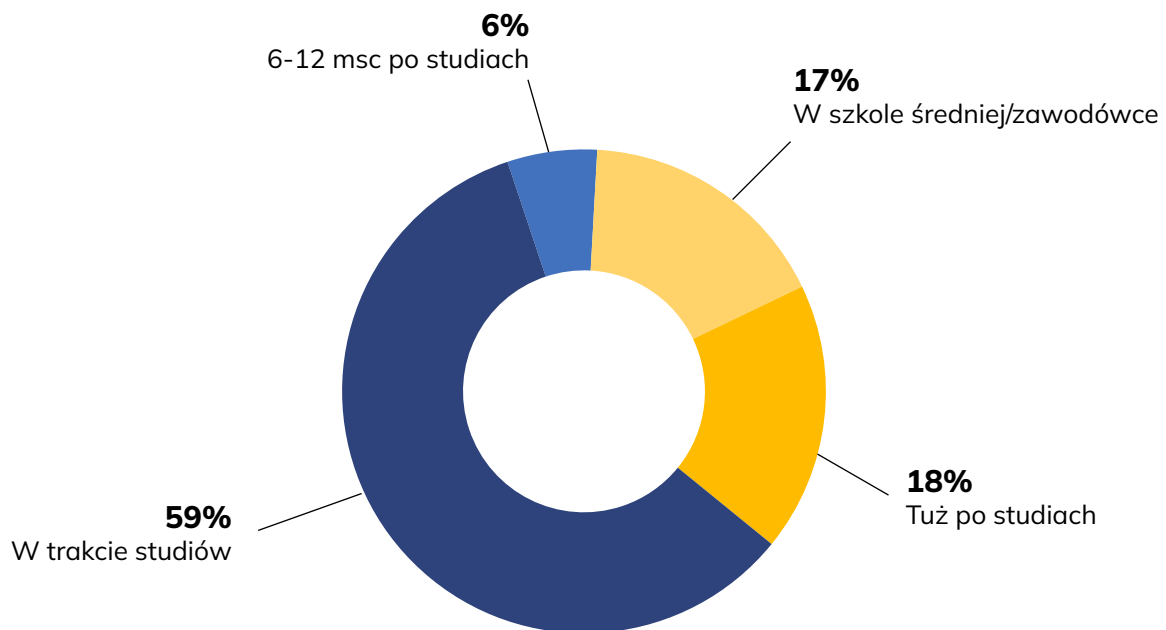
# Co znajdziesz w środku?

Odpowiedzi na ważne pytania związane ze ścieżką kariery inżynierów w Polsce oraz ich oczekiwaniami względem awansowania:

1. Kiedy nasi respondenci podejmowali pierwszą pracę w zawodzie?
2. W jaki sposób udało im się ją zdobyć?
3. Czy badani mają sprecyzowane plany zawodowe?
4. Czy wolą realizować swoją ścieżkę kariery jako ekspert czy menedżer?
5. Gdzie nasi respondenci widzą siebie za 5 lat?
6. Co jest dla nich najwyższą formą docenienia jako pracownika?
7. W jaki sposób najczęściej otrzymują awans zawodowy?
8. Który rodzaj awansu – pionowy czy poziomy uważają za lepszą formę rozwoju zawodowego?

Ankiety zostały przeprowadzone na osobach pracujących w branży technicznej w Polsce na profilu LinkedIn firmy Bergman Engineering w miesiącach lipiec-sierpień 2022 roku. Łącznie w ankietach udzielono 895 odpowiedzi.

## Kiedy udało Ci się podjąć pierwszą pracę w zawodzie?



### Paulina Schodowska - Head of Talent Acquisition komentuje:

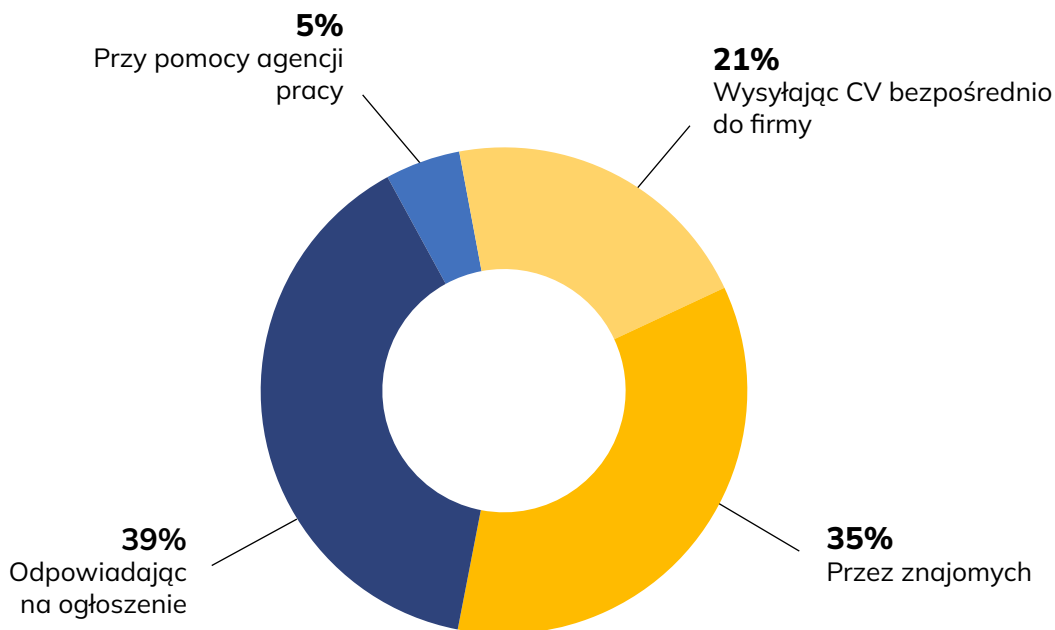
Okres studiów to z punktu widzenia kandydatów najlepszy moment na to, aby podejmować pierwsze prace zbieżne z wybranym kierunkiem studiów. To idealny czas, aby sprawdzić i utwierdzić się w przekonaniu, że podjęte decyzje o wyborze kierunku studiów dają dalsze możliwości rozwoju, perspektywy na rynku pracy, a co najważniejsze, są tym, co chcieliby robić przez następnych kilkanaście lat. **Podejmowanie pracy dopiero po studiach zmniejsza szanse absolwentów bez doświadczenia na znalezienie satysfakcjonującej pracy, która pozwoliłaby na samodzielne funkcjonowanie.** Stąd jedynie 18% naszych respondentów podjęło pierwszą pracę dopiero po zakończeniu studiów. Rynek pracy niestety wymaga od absolwentów uczelni wyższych już pierwszych doświadczeń zawodowych, najlepiej zbieżnych ze stanowiskiem, o które się ubiegają.

*Kandydaci mają świadomość, iż rynek pracy oczekuje od nich, że jeszcze przed zakończeniem studiów zdobędą pierwsze doświadczenia zawodowe.*



**Paulina Schodowska**  
Head of Talent Acquisition

## Jak zdobyłeś/zdobyłaś pierwszą pracę w zawodzie?



### Paulina Schodowska - Head of Talent Acquisition komentuje:

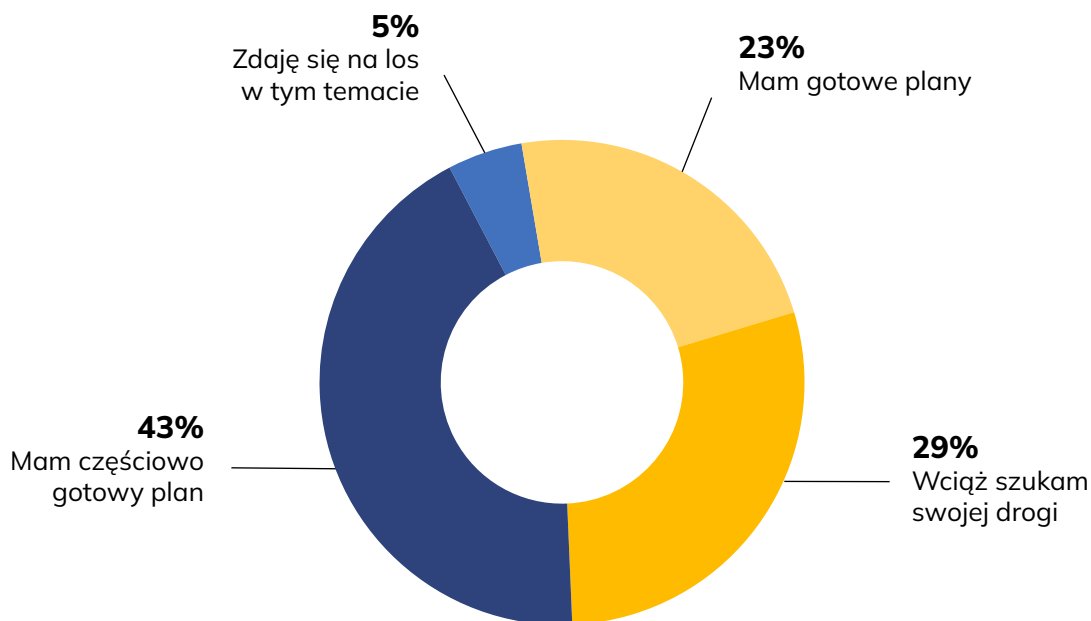
Najczęściej pierwszą pracę respondentom udało się pozyskać tradycyjnym sposobem - aplikując na konkretne ogłoszenie o pracę (39% odpowiedzi) lub dzięki znajomym, poprzez polecenie ich kandydatury (35% odpowiedzi). 21% respondentów wskazało, że skuteczne w poszukiwaniu pierwszej pracy okazało się bezpośrednie aplikowanie do firmy, która najbardziej zainteresowała kandydata. Oznacza to, że **przy poszukiwaniu pierwszej pracy i nie tylko, nie należy ograniczać się do jednej metody**. Warto również samemu wychodzić z inicjatywą, wysyłając CV do firmy, pomimo braku ogłoszenia. Pracownicy działu HR będą mogli je wziąć pod uwagę, gdy zajdzie taka potrzeba.

*Przy poszukiwaniu pierwszej pracy warto samemu wychodzić z inicjatywą, wysyłając CV do firmy, pomimo braku ogłoszenia.*



**Paulina Schodowska**  
Head of Talent Acquisition

## Czy masz plan na swoją karierę zawodową?



### Edyta Jurczak-Bednarska – Senior Technical Recruiter komentuje:

Odpowiedzi respondentów bardzo mnie cieszą. Ponad połowa pytanych ma jasno lub chociaż częściowo sprecyzowane plany zawodowe, myśląc poważnie o rozwoju siebie i swojej kariery. Największą popularnością cieszyła się odpowiedź „mam częściowo gotowy plan”, co może oznaczać, że **kandydaci mają określoną szerszą ścieżkę i w ramach niej są w stanie się dalej specjalizować lub są świadomi zmieniającego się rynku i gotowi na drobne modyfikacje**. Każda z tych dwóch opcji jest dobra, ponieważ daje więcej możliwości niż np. sztywny plan rozwoju na określonym stanowisku w określonej firmie czy branży. Około 1/3 odpowiedzi wskazuje na brak pomysłów rozwoju kariery i być może są to osoby dopiero na jej początku. Na szczęście tylko 5% opowiedziało się za całkowitym poddaniem się losowi w zakresie własnej kariery.

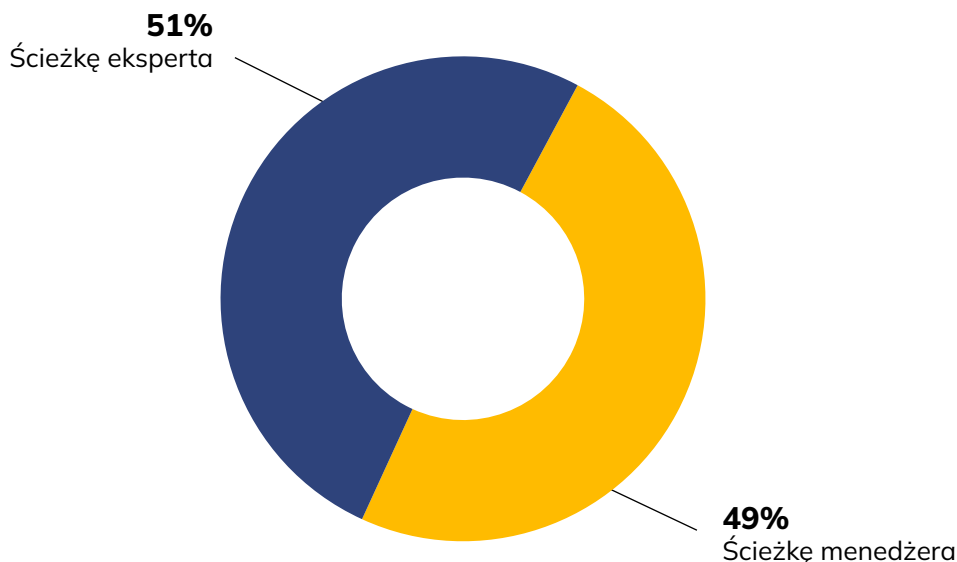
*Kandydaci mają określoną szerszą ścieżkę kariery i w jej ramach są w stanie dalej się specjalizować lub są świadomi zmieniającego się rynku i gotowi na drobne modyfikacje.*



**Edyta Jurczak-Bednarska**  
Senior Technical Recruiter

## Którą ścieżkę rozwoju zawodowego wolisz realizować?

---



### Edyta Jurczak-Bednarska – Senior Technical Recruiter komentuje:

W powyższej ankiecie zapytaliśmy kandydatów czy chcieliby być managerami (czyli w domyśle zarządzać zespołami/ludźmi), czy może woleliby specjalizować się w określonej dziedzinie do osiągnięcia poziomu eksperckiego. Każda z tych ścieżek wymaga włożenia ogromnego wysiłku i czasu. Wyniki są bardzo zbliżone, ponieważ dzielą się niemal po równo. **Ścieżka eksperta delikatnie przebiła tutaj ścieżkę menedżera – być może dlatego, że nie każdy widzi się w roli kierownika określonego zespołu, jednak chętnie angażuje się w rozwój wiedzy w danej dziedzinie i chętnie wesprze zespół wiedzą, którą od lat zdobywa.**

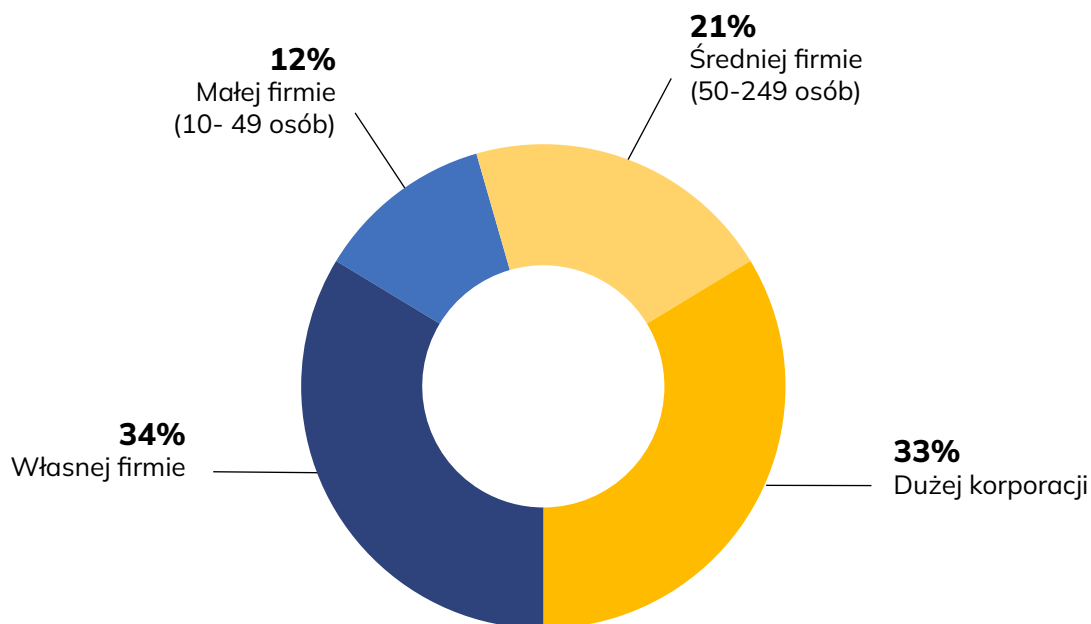
*Nie każdy widzi się w roli kierownika określonego zespołu, jednak chętnie zaangażuje się w rozwój wiedzy w danej dziedzinie i chętnie wesprze zespół wiedzą, która od lat zdobywa.*



**Edyta Jurczak-Bednarska**  
Senior Technical Recruiter

## Za 5 lat widzę siebie w:

---



### Monika Paciorkowska-Krawców - Senior Technical Recruiter/Team Leader komentuje:

34 % osób biorących udział w badaniu wskazało, że w niedalekiej przyszłości chciałoby prowadzić własną działalność gospodarczą. Świadczy to, że Polscy inżynierowie są odważni, zdeterminowani i pewni siebie. Podobny procent ankietowanych przyznało, że planuje pracować w korporacji. Otrzymane w badaniu wyniki pokazują zatem, że im mniejsza firma, tym mniejszym zainteresowaniem cieszy się wśród kandydatów (21% średnia firma, 12% mała). **Praca w dużej, globalnej firmie wielu osobom kojarzy się bowiem ze stabilnym zatrudnieniem, znacznie wyższymi zarobkami niż w małych czy średnich firmach, dostępem do wielu benefitów pracowniczych, takich jak prywatne ubezpieczenie medyczne, kursy, szkolenia, karty na siłownię oraz możliwością zdobycia cennego doświadczenia i ciekawej pracy w międzynarodowym środowisku.**

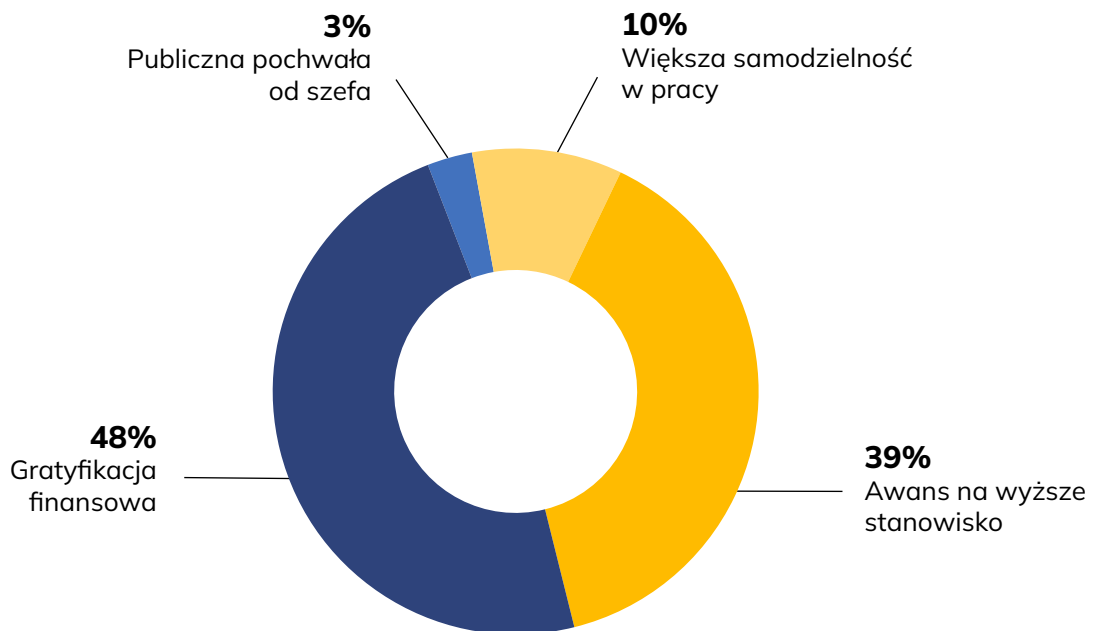
*Polscy inżynierowie są odważni,  
zdeterminowani i pewni siebie.*



**Monika Paciorkowska-Krawców**  
Senior Technical Recruiter/Team Leader

## Co jest dla Ciebie najwyższą formą docenienia jako pracownika?

---



### Monika Paciorkowska-Krawców - Senior Technical Recruiter/Team Leader komentuje:

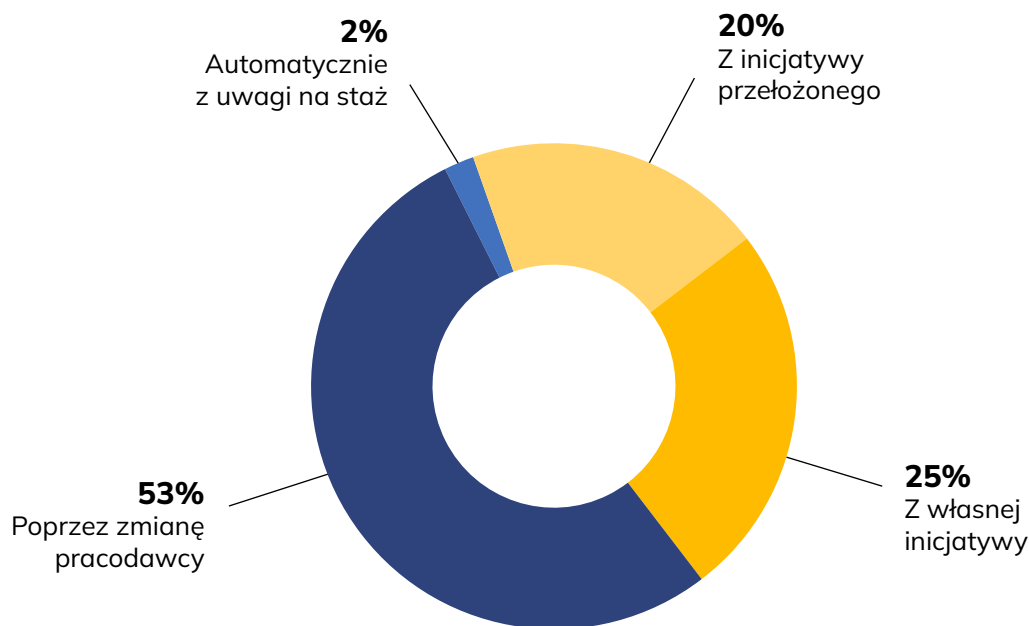
Te wyniki pokazują, że dla ankietowanych **głównym motywatorem w pracy są finanse, wszelkiego rodzaju podwyżki, premie uznaniowe** – czego oczywiście nie krytykuję i rozumiem. Praca powinna pozwalać na godne życie i realizację planów osobistych. Następnym w kolejności czynnikiem motywacyjnym jest awans. On także łączy się z konkretnymi/namacalnymi benefitami. Dużo mniej osób doceniłoby większą samodzielność czy pochwałę szefa. W kontekście powyższej listy rzeczywiście wydają się bardziej subtelne, nieokreślone czy niedostrzegalne. Niemniej jednak składają się na poczucie docenienia i obstawiałabym przy tym, że są ważne i jako pracodawca absolutnie bym ich nie lekceważyła.



**Monika Paciorkowska-Krawców**  
Senior Technical Recruiter/Team Leader



## W jaki sposób najczęściej otrzymywałeś/aś awans zawodowy?



### Antonina Zagwojska – HR Consultant/Team Leader komentuje:

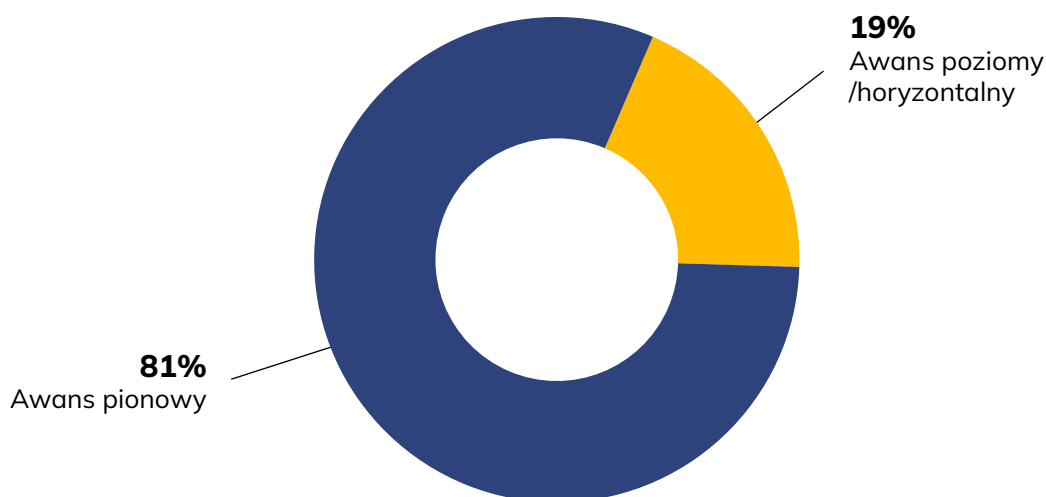
Ponad połowa respondentów (53%) przyznała, że najczęściej awansowała zmieniając miejsce pracy. ¼ ankieterów z kolei otrzymała awans dopiero po wyjściu z inicjatywą do przełożonego. Wyniki tego badania pokazują, że **często o awans musimy zawalczyć samodzielnie**. Czasem możemy spodziewać się docenienia przez dobrego i kompetentnego przełożonego, ale zdecydowanie najrzadziej możemy liczyć na to, że awansem zostaniemy nagrodzeni za sam staż pracy. Zamiana pracodawcy wydaje się być najprostszym rozwiązaniem, jednak pamiętajmy, że każda zmiana wiąże się z dostawaniem się do nowego środowiska pracy i koniecznością wykazania się przed kolejnym pracodawcą, by pokazać swoją wartość w nowej firmie.

Pozostaje pytanie, czy czasem nie warto docenić dobrego pracownika, zapobiegając tym samym migracji w zespole? Wiadomo, że awansowanie pracownika wiąże się zazwyczaj z podwyżką płac. **Jednak pracodawca staje tu przed trudnym pytaniem – co będzie korzystniejsze: pozostawić pracownika na dotychczasowym poziomie, lecz narazić się na jego odejście i konieczność inwestycji w szkolenie nowego członka zespołu, czy awansować specjalistę i pogodzić się z wyższymi kosztami utrzymania pracownika?**



**Antonina Zagwojska**  
HR Consultant/Team Leader

## Który rodzaj awansu uważasz za lepszą formę rozwoju zawodowego?



### Antonina Zagwojska – HR Consultant/Team Leader komentuje:

Na początku warto pochylić się nad definicją awansu poziomego, ponieważ jest ona mniej znana niż awansu pionowego. Awans poziomy polega na zmianie stanowiska na równoległe, ale np. w nowym dziale. Typowym przykładem awansu poziomego będzie osoba na stanowisku inżyniera elektryka, która chcąc nieco zmienić zakres swojej pracy, decyduje się na stanowisko inżyniera automatyka. Często awans poziomy wiąże się z przebranżowieniem, ale niekoniecznie wyższą płacą. Dlatego, tak jak pokazują wyniki, znacznie częściej **awans pionowy jest bardziej pożądanym, bo łączy się z szybszą poprawą wynagrodzenia i pozwala rozwijać się we wcześniej obranej dziedzinie.** Nie należy jednak bagatelizować awansów poziomych, bo one również otwierają przed pracownikiem nowe możliwości rozwoju, pozwalając zdobyć specjalizację w nowej dziedzinie.

*Nie należy bagatelizować awansów poziomych, bo one również otwierają przed pracownikiem nowe możliwości rozwoju, pozwalając zdobyć specjalizację w nowej dziedzinie.*



**Antonina Zagwojska**  
HR Consultant/Team Leader

Cieszymy się, że poszerzasz wiedzę na temat motywacji i potrzeb Kandydatów, których możesz kiedyś spotkać na swojej drodze zawodowej!

**Jeżeli potrzebujesz wsparcia w prowadzeniu swoich wewnętrznych procesów rekrutacyjnych – odezwij się do nas! Porozmawiajmy o Twoich oczekiwaniach!**

**Napisz do nas!**

**A jeżeli lubisz wiedzieć więcej na temat rekrutacji inżynierów – odwiedź naszą bazę wiedzy, w której co tydzień dzielimy się doświadczeniem!**

**Lubię wiedzieć więcej!**

Tel. (+48) 512 175 535  
E-mail: [rekrutacja@bergman-engineering.com](mailto:rekrutacja@bergman-engineering.com)  
ul. L. Petrażyckiego 57  
52-434 Wrocław, Polska

**Bądź z nami na bieżąco!**

