**Co można zyskać, stawiając na karierę w branży elektromobilności?**

**Sektor elektromobilności jest jednym z najszybciej rozwijających się na świecie. I jak prognozują eksperci w najbliższych latach tak pozostanie. Wynika to z wymogów legislacyjnych, a także rosnącej świadomości i nacisku klientów na ograniczanie śladu węglowego. Decyzją Komisji Europejskiej po 2035 r. w krajach należących do UE nie będzie można sprzedawać nowych samochodów spalinowych. Czy w związku z prognozowanym szybkim rozwojem branża będzie chłonąć pracowników niczym sektor IT? Jakie talenty są dla niej szczególnie cenne? Gdzie pozyskiwać osoby do pracy w branży?**

Z danych Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu[[1]](#footnote-1) wynika, że w lutym br. w Polsce zarejestrowanych było blisko 20 tys. w pełni elektrycznych samochodów i istniało ponad 300 ogólnodostępnych stacji ich ładowania. Sam sektor e-mobility to jednak nie tylko auta osobowe, ale również autobusy, samoloty, transport szynowy, hulajnogi, skutery czy rowery. Elektrorewolucja dzieje się tu i teraz i choć niepokoje ostatnich lat (pandemia, wojna, kryzys gospodarczy) nieco ją spowolniły, nie da się jej zatrzymać. Branża do dalszego rozwoju potrzebuje sprawnych managerów, o tych jednak dość trudno. Sektor jest stosunkowo młody, a pracownicy w nim zatrudnieni raczej niechętnie zmieniają pracodawcę. Skąd ich w takim razie pozyskać?

**Praca szuka eksperta**

*Branża e-mobility potrzebuje managerów, którzy potrafią budować biznesy w skrajnie konkurencyjnym segmencie, w czasach niepewności i niestabilności łańcucha dostaw* – zauważa Jan Iskrzycki, Head of Energy w Wyser. Walka o rynek już się zaczęła na kilku poziomach: fundusze inwestycyjne poszukują firm do nabycia. Zazwyczaj tego typu akwizycje kreują szanse dla kadry zarządzającej, bowiem ambitne plany rozwojowe wymagają reorganizacji dotychczasowych struktur firmy. Rozwój zazwyczaj przychodzi z zewnątrz. Wiele dzieje się również w segmencie sieci ładowania, w którym firmy starają się aktualnie zabezpieczyć jak najwięcej obiecujących lokalizacji. S*egment ten premiuje osoby, które znają sieć energetyczną (wyzwaniem są w nim warunki przyłączenia). Rynek elektromobilności budzi zainteresowanie podmiotów właśnie z branży energetyki odnawialnej, które szukają możliwości dywersyfikacji biznesu i po sukcesach w rozwoju farm fotowoltaicznych mają apetyt na ekspansję czy to na inne kraje, czy właśnie do segmentu elektromobliności* – zauważa ekspert.

**W czasach niepewności pracownicy szukają empatii u swoich managerów**

Nowe szybko rozwijające się rynki takie jak elektromobilność zawsze wywołują w powstających organizacjach chaos, sprzeczności i zwroty akcji. Należy to wziąć pod uwagę dobierając pierwsze zespoły i poszukiwać pracowników, którzy lubią takie środowisko. Jednak, gdy nałożymy na to obecne potrzeby psychologiczne ludzi, którzy dziś jak nigdy wcześniej szukają empatii i wsparcia emocjonalnego u swoich przełożonych oraz ogólnie mniej chętnie zmieniają pracę, to mamy nietypowe wyzwanie dla managerów.

Zarządzający zespołami w branży e-mobility powinni odznaczać się wysokim ilorazem inteligencji emocjonalnej, a jednocześnie potrafić zarządzać rozproszonymi strukturami, pracować w chaosie, nie obawiać się ryzyka. Obecnie liczy się elastyczne podejście do pracy i chęć poszukiwania nowych rozwiązań. Branża jest stosunkowo młoda, w obliczu różnych wyzwań nie zawsze jest możliwość sięgnięcia do uprzednio wypracowanych sposobów postępowania, stąd liczy się kreatywne myślenie. *Gdy szukam talentów, nie ograniczam się jedynie do pracowników tego sektora. Po pierwsze zauważyłem, że nie są oni skłonni do częstej zmiany pracy. Trudno jest ich przejąć lub przejęcie jest nieopłacalne dla pracodawcy, bowiem premia za ryzyko, której oczekują osoby już osadzone w branży jest bardzo wysoka. Lepiej jest sięgnąć po osoby z rynków blisko spokrewnionych. Równie cenni okazują się ci, którzy nabyli już doświadczenie w automotive, sprzedaży usług czy energetyce* – dodaje.

Według eksperta praca na stanowisku managerskim w sektorze elektromobilności daje możliwość zmierzenia się z licznymi wyzwaniami. W wykonywaniu codziennych obowiązków pomaga rozumienie procesów inwestycyjnych, znajomość prawa, zdolność wyszukiwania lokalizacji czy umiejętność aktywizacji gruntów. Nie bez znaczenia jest również znajomość funkcjonowania sieci elektroenergetycznej w kraju.

**Na co mogą liczyć zatrudnieni w sektorze?**

Jak podkreśla Jan Iskrzycki, sektor e-mobility preferuje zatrudnienie na umowę o pracę. I jest to wola wyrażana przez obie strony – pracownicy czują wówczas większe bezpieczeństwo, pracodawcy z kolei chcą mieć załogę na wyłączność. *Z moich obserwacji wynika, że nie tylko subiektywne poczucie ryzyka idzie w parze z wysokością wynagrodzenia, ale również obiektywne ryzyko związane z nowymi przedsięwzięciami. Najwięcej mogą zyskać ci, którzy dołączają do nowych przedsięwzięć czy start-upów. Wynagrodzenie w tych firmach dla kluczowych osób może wynosić od 130% do 160% dotychczasowego wynagrodzenia pracownika. To jakbyśmy 2-3 krotnie awansowali w ciągu jednego miesiąca.*

Jednak nie tylko finanse są powodem zmiany. Manager negocjując warunki z nowym pracodawcą często otrzymuje na wejściu to, o co bezskutecznie musiał zabiegać u obecnego pracodawcy. Wiele osób jest zaskoczonych tym, jak dziś wygląda rynek transferów zawodowych i jak wiele korzyści może przynieść otwarcie się na nowe wyzwania. *Szczególnie warto podjąć ryzyko na młodych rynkach, na których popyt przedsiębiorców na know-how branżowy kandydatów jest wyższy niż podaż tej wiedzy.* Dołączenie do organizacji na etapie jej tworzenia sprawia, że firma o wiele bardziej liczy się   
z oczekiwaniami nowozatrudnionych osób, i to wokół nich buduje zasady funkcjonowania. Przejście do firmy z branży, która dopiero się rozwija, otwiera zatem szereg możliwości. *Co ciekawe, firmy te, stawiając na wiedzę ekspercką, póki co są w stanie wybaczać braki managerskie* – dodaje Iskrzycki.

\*\*\*

**O Wyser**

Międzynarodowa firma zajmująca się rekrutacją średniej i wyższej kadry menedżerskiej – prowadzi usługi konsultingowe w obszarze HR i zarządzania biznesem. Wyser partneruje polskim przedsiębiorcom w podejmowaniu decyzji biznesowych, związanych z profesjonalizacją zarządów i transformacją biznesów. Firma realizuje rocznie kilkadziesiąt projektów dla spółek właścicielskich z zakresu rekrutacji na kluczowe stanowiska menedżerskie.

Kontakt dla mediów

Monika Gajo, senior consultant M&CC

E-mail: gajo@mcconsultants.pl

Mob. 662 031 031

1. Raport *Elektromobilność w Polsce – Inwestycje, trendy, zatrudnienie. 2021 r.* [↑](#footnote-ref-1)