Siła miast

Atrakcyjność miasta, rynek biurowy, trendy HR

Knight Frank

III kw. 2026	Kondycja sektora biurowego oraz potencjał inwestycyjny miasta i rynek pracy	*knightframk.com.pl/research*



Katowice

Opracowane we współpracy z

KATOWICE dla odmiany

Michael Page

Katowice

Powierzchnia miasta
164,7 km²

Populacja
276 563
(Katowice, GUS 06.2025)
2 089 001
(Katowice GUS 06.2026)

Prognoza populacji
266 863 (2030)

Stopa bezrobocia
1,9%
(09.2026, GUS)

Wzrost PKB
107,1%
(GUS)

PKB per capita
136 440 PLN

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto)
10 072,25 PLN
(w sektorze przedsiębiorstw, 09.2026, GUS)

Atrakcyjność inwestycyjna

Rankingi

9 MIEJSCE w rankingu **„Top 10 Large European Cities of the Future 2025 – fDi Strategy”** - przyciąganie inwestycji zagranicznych (fDi Intelligence).

2 MIEJSCE w rankingu **Miast Przyjaznych dla Biznesu** miesięcznika „Forbes” - miasta i gminy 150 000-299 000 mieszkańców

3 MIEJSCE w rankingu **„Polskie Miasta Przyszłości 2050”** – w podrankingu biurowym, mieszkalnym i „po godzinach” oraz **1. miejsce w kategorii szkoły**

TYTUŁ: **Katowice „Europejskim Miastem Nauki” 2024** przyznany przez Stowarzyszenie EuroScience

CERTYFIKAT: **„Standardy Obsługi Inwestora w Samorządzie”**



Zachęty inwestycyjne

Wydział Obsługi Inwestorów to jednostka Urzędu Miasta Katowice, która zapewnia kompleksową obsługę: od wspierania inwestorów tworzących centra usług biznesowych, deweloperów mieszkaniowych, hotelarskich i biurowych, po wspieranie rozwoju ekosystemu dla start-upów i przyjaznego środowiska dla sektora MMiŚP.

Zapewnienie wsparcia dla inwestora w oparciu o indywidualne oczekiwania i wymagania: tworzenie analiz rynku, przygotowywanie informacji o lokalizacji inwestycji, pomoc w zakresie budowania wizerunku, organizowanie wizyt inwestorskich, koordynowanie współpracy z uczelniami, etc.

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna – najlepsza w Europie i jedna z najlepszych na świecie (fDi Intelligence), oferująca zwolnienia z podatku dochodowego.

Ustrukturyzowane projekty edukacyjne wspierające rozwój talentów w mieście od etapu szkół średnich po studia wyższe: Fujitsu Tech, Kyndryl Future Achievers, Technologiczny Kompas Kariery (Sopra Steria), CivicPUNK, Corporate Readiness Certificate (Accenture, ING Hubs, Kyndryl).

Inwestowanie w mieście realizującym od lat politykę zrównoważonego rozwoju w oparciu o Agendę 2030, ONZ.

Jakość życia w mieście

Rankingi

1 MIEJSCE w rankingu Business Insider - **Najlepsze miasto do życia w Polsce**

2 MIEJSCE w rankingu „Europolis" Polskiej Fundacji im. Roberta Schumana **na najbardziej ekologiczne polskie miasta**

1 MIEJSCE w plebiscycie Portalu Samorządowego „Top Inwestycie Komunalne Dekady" **za Strefę Kultury**

2 MIEJSCE wśród miast powyżej 100 tys. mieszkańców w rankingu **"Perły Samorządu 2025"**

6 MIEJSCE w Polsce wśród miast liczących powyżej 100 000 mieszkańców w rankingu „Newsweek" **pod względem oceny jakości życia**

Laureat Srebrnej Nagrody LivCom Awards 2024 w kategorii Technology and Solution Project,w ramach LivCom Awards for Sustainable Development Goals – The International Awards for Liveable Communities

Jakość życia w liczbach

- Realizacja 17 celów zrównoważonego rozwoju ONZ oraz celów Strategii Rozwoju Miasta
- Katowice 2030 – sprawiedliwa transformacja, zmiany klimatu i równe traktowanie.
- Ekologiczny transport miejski: 43 autobusy elektryczne, 22 autobusy hybrydowe i 8 gazowych, 257 punktów ładowania samochodów elektrycznych
- Katowicka Karta Mieszkańca – 164 359 zarejestrowanych kart.
- Budżet Obywatelski – ponad 20 mln PLN, w tym Zielony Budżet – 3 mln PLN.

Wybrane zadania inwestycyjne w trakcie realizacji:

- Dzielnica nowych technologii - Katowicki HUB gamingowo-technologiczny - 929, 24 mln PLN
- Dzielnica nowych technologii - zagospodarowanie terenu szybu Poniatowski – 62,57 mln PLN
- Tramwaj na południe + Mobilna Metropolia-Katowicki System Zintegrowanych Węzłów Przesiadkowych - 212,35 mln PLN
- Centrum Himalaizmu im. Jerzego Kukuczki - 100,88 mln PLN
- Katowickie Centrum Edukacji Muzycznej "Dom Kilara"- wraz z wystawą stałą - 22,66 mln PLN
- Modernizacja infrastruktury na terenie Lotniska Muchowiec - 33,60 mln PLN
- Budowa dwóch basenów miejskich w Katowicach - 79,01 mln PLN

Długość infrastruktury rowerowej
208,9 km

Tereny zielone
50% powierzchni miasta

Fakty i liczby

Studenci
50 321 (Katowice)
95 817 (GZM)

Absolwenci
12 162 (Katowice)
23 377 (GZM)

Liczba uczelni
12 (Katowice)
19 (GZM)

Lotnisko - odległość od centrum miasta
30 km

Lotnisko - liczba obsłużonych pasażerów
6,2 mln (09.2026)

Sektor BSS - liczba centrów
165 (Katowice i GZM)

Sektor BSS - liczba zatrudnionych
38 700 (Katowice i GZM)

Katowice

III KW. 2026



Zasoby powierzchni biurowej
731 000 m²



Powierzchnia biurowa w budowie
11 600 m² ↓ (-65,5% r/r)



Wskaźnik pustostanów
20,9% ↓ (-2,5 p.p. r/r)



Nowa podaż
5 200 m² ↑ (+100% r/r)



Popyt
59 700 m² ↑ (+81,0% r/r)

Operatorzy coworkingowi w Katowicach

City Space | Regus
Własne B. | Cluster Offices

Standardowe warunki najmu w nowych budynkach



Opłata eksploatacyjna
PLN/m²/miesiąc
14,00-26,00



Okres bezczynszowy
1-1,5 miesiąca na rok obowiązywania umowy



Budżet na fit-out
EUR/m²
350,00-500,00

Katowicki rynek biurowy w trzecim kwartale 2026 roku charakteryzował się silnym popytem przy jednoczesnym ograniczonym poziomie aktywności deweloperskiej. Wysoki wolumen transakcji najmu, zdominowany przez nowe umowy, przełożył się na spadek współczynnika pustostanów, podczas gdy wywoławcze stawki czynszów pozostały stabilne.

PODAŻ

Aktywność deweloperska na katowickim rynku biurowym pozostaje na ograniczonym poziomie. W III kwartale 2026 roku zasoby biurowe powiększyły się o około 2 500 m² za sprawą oddania do użytkowania budynku przy ul. Korfantego 193B, zrealizowanego przez TMC. Tym samym od początku roku na rynek trafiło łącznie blisko 5 200 m² nowej powierzchni biurowej. Skala realizowanych inwestycji pozostaje niewielka. Obecnie w budowie znajduje się około 11 600 m² nowoczesnych biur, których ukończenie planowane jest do końca 2028 roku. Największymi realizowanymi obiektami są budynki D (4 800 m²) oraz S (3 500 m²), powstające w ramach kompleksu Core Business Hub realizowanego przez Epione.

POPYT

W III kwartale 2026 roku na katowickim rynku biurowym wynajęto blisko 24 800 m² powierzchni, co oznacza utrzymanie aktywności najemców na poziomie zbliżonym do poprzedniego kwartału. Wolumen transakcji był jednocześnie o 160% wyższy niż rok wcześniej, co potwierdza wyraźne ożywienie popytu w ostatnich kwartałach. Łącznie od początku roku zawarto umowy najmu na około 59 700 m², a wynik ten już po trzech kwartałach przewyższył całkowity wolumen odnotowany w całym 2025 roku.

W III kwartale 2026 roku struktura popytu uległa wyraźnej zmianie, a udział nowych umów najmu w całkowitym wolumenie transakcji wzrósł z 29% w poprzednim kwartale do 83%. W konsekwencji, w okresie od stycznia do września 2026 roku nowe umowy stanowiły dominującą formę aktywności najemców, odpowiadając za blisko 59% całkowitego wolumenu najmu. Odnowienia istniejących kontraktów wygenerowały 35% wynajętej powierzchni, natomiast ekspansje odpowiadały za 6% zawartych transakcji.

W strukturze najmu dominowały sektory produkcyjny i IT, z udziałem wynoszącym odpowiednio 19% i 17% całkowitego wolumenu. Szczególnie istotny jest wzrost znaczenia sektora produkcyjnego, którego udział podwoił się względem 2025 roku, kiedy to wynosił 9%. Trzecie miejsce pod względem aktywności najemców zajął sektor usług dla biznesu, generując 13% całkowitego popytu na powierzchnie biurowe.

PUSTOSTANY

Wysoka aktywność najemców oraz dominujący udział nowych umów najmu w strukturze transakcji zawartych w III kwartale 2026 roku przyczyniły się do istotnej redukcji dostępnej powierzchni biurowej. W rezultacie wskaźnik pustostanów w Katowicach obniżył się o 1,3 p.p. względem poprzedniego kwartału, osiągając na koniec września poziom 20,9%.

CZYNSZE

Na koniec września 2026 roku wywoławcze stawki czynszu za wynajem powierzchni biurowych w Katowicach lekko wzrosły i mieściły się w przedziale od 10,00 do 15,00 EUR/m²/miesiąc. Stawki opłat eksploatacyjnych również pozostały stabilne i wynosiły od 14,00 do 26,00 PLN/m²/miesiąc.

Rynek biurowy w Polsce

III KW. 2026

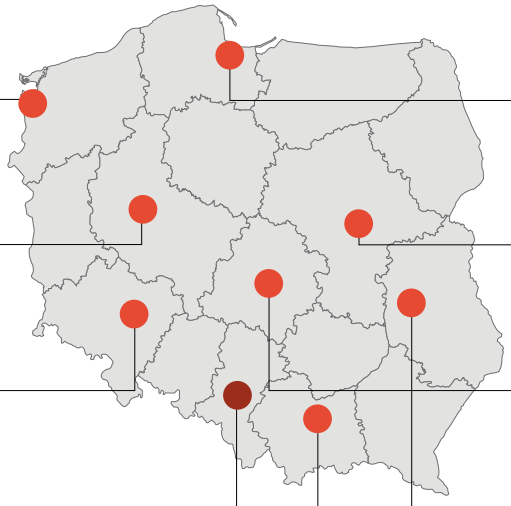
Zasoby
13 mln m²

Nowa podaż
(I-III kw. 2026)
124 000 m²

Popyt
(I-III kw. 2026)
1,1 mln m²

Powierzchnia w budowie
334 000 m²

Wskaźnik pustostanów
12,3%



SZCZECIN
182 000 m²
7,4%
10-14,5 EUR

POZNAŃ
678 000 m²
10,9%
11,5-16 EUR

WROCŁAW
1,35 mln m²
21,3%
11-16 EUR

KATOWICE
731 000 m²
20,9%
10-15 EUR

KRAKÓW
1,87 mln m²
17,7%
10-18 EUR

TRÓJMIASTO
1,08 mln m²
10,3%
11-16 EUR

WARSZAWA
6,23 mln m²
7,9%
12-32 EUR

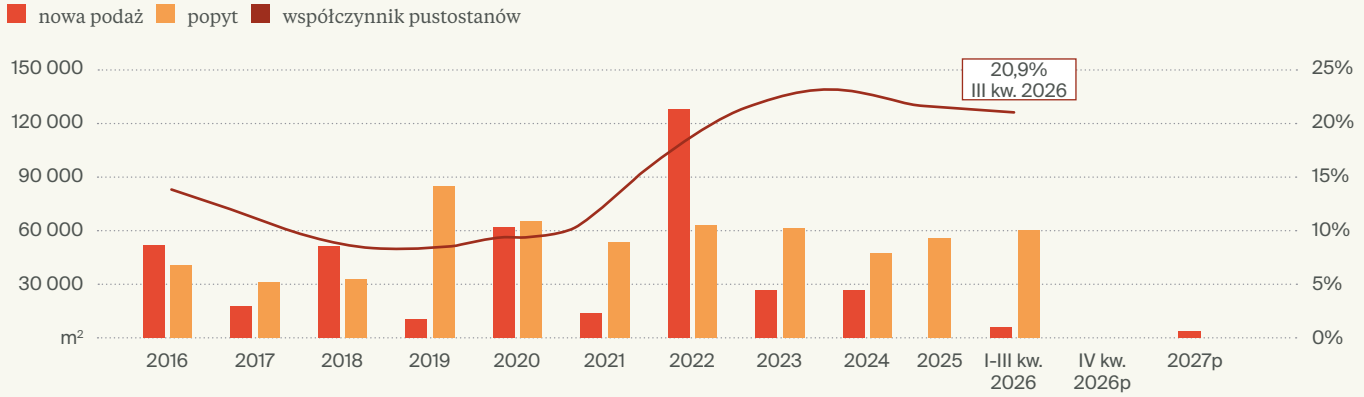
ŁÓDŹ
655 000 m²
17,6%
9-15 EUR

LUBLIN
225 000 m²
10,6%
9-14,5 EUR

- całkowite zasoby
- współczynnik pustostanów
- wywoławcze stawki czynszu (m²/miesiąc)

Źródło: Knight Frank

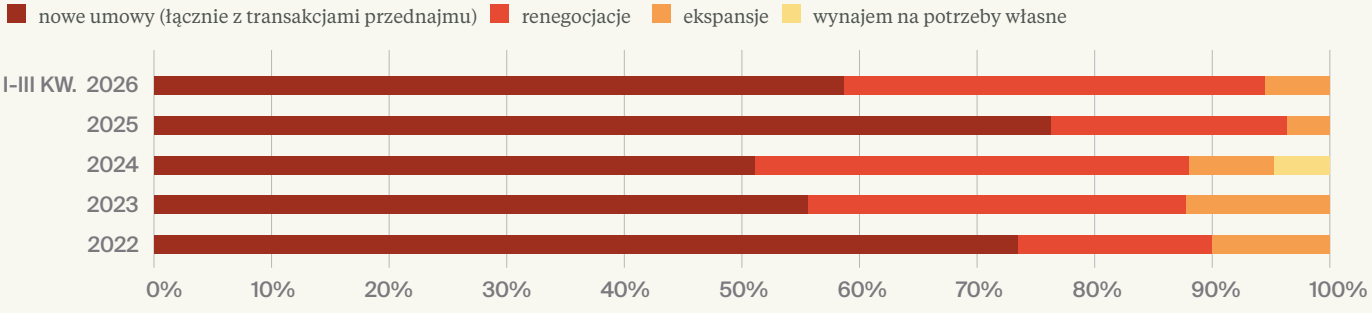
Nowa podaż, popyt i współczynnik pustostanów w Katowicach



p-prognoza na podstawie projektów w budowie

Źródło: Knight Frank

Struktura popytu w Katowicach



Michael Page

Jak znaleźć i zatrzymać dobrych ludzi?

Pracownicy rzadko odchodzą z firmy z dnia na dzień. Decyzja o zmianie pracy zwykle dojrzewa znacznie wcześniej – wraz ze spadkiem zaangażowania, brakiem perspektyw rozwoju, poczuciem braku wpływu czy przekonaniem, że kompetencje pracownika nie są właściwie wykorzystywane. Kiedy zaczyna on rozglądać się za nowym miejscem, wynagrodzenie staje się tylko jednym z elementów całej układanki.

NIE TYLKO PIENIĄDZE ZATRZYMUJĄ PRACOWNIKA

Oczywiście pensja musi być konkurencyjna. Trudno oczekiwać lojalności od osoby, której firma płaci wyraźnie poniżej poziomu rynkowego. Sama podwyżka nie rozwiąże jednak problemów związanych ze stylem zarządzania, kulturą organizacyjną czy brakiem możliwości rozwoju.

Problem pojawia się także wtedy, gdy dobrą pracę zaczynamy nagradzać kolejnymi obowiązkami. Przez jakiś czas firma jest zadowolona – ma pracownika, który „ogarnia wszystko" i na którym można polegać. Tyle że w pewnym momencie taka osoba może być po prostu przeciążona i bliska wypalenia.

> "Sama podwyżka nie rozwiąże jednak problemów związanych ze stylem zarządzania, kulturą organizacyjną czy brakiem możliwości rozwoju."

Dlatego o zatrudnieniu i zatrzymaniu dobrego pracownika warto myśleć jak o maratonie, a nie sprincie. Wynagrodzenie jest ważne, ale liczą się również jakość bezpośredniego przełożonego, autonomia, poczucie wpływu, możliwość rozwoju, sens wykonywanej pracy i sprawiedliwe traktowanie.

SZUKAJMY POTENCJAŁU, NIE IDEAŁU

Drugim wyzwaniem jest sposób rekrutowania. Firmy wciąż zbyt często szukają osoby, która spełnia wszystkie wymagania z ogłoszenia. Tymczasem według raportu Talent Trends 2026 aż 41 proc. rekruterów ma trudności ze znalezieniem kandydatów posiadających potrzebne kompetencje. W takiej sytuacji warto patrzeć przede wszystkim na potencjał.

Dobrym przykładem może być sport. Najlepsze kluby piłkarskie budują swoją





"Aż 41% rekruterów ma trudności ze znalezieniem kandydatów posiadających potrzebne kompetencje. "

przewagę nie tylko dzięki pozyskiwaniu piłkarskich gwiazd, ale również wyszukiwaniu zawodników z potencjałem i rozwijaniu ich we własnym systemie. W biznesie działa to podobnie. Nie zawsze potrzebujemy osoby, która już pierwszego dnia potrafi wykonać wszystkie zadania. Czasem większą wartość ma kandydat, który szybko się uczy i dobrze współpracuje z zespołem. Konkretnych procesów można go nauczyć znacznie łatwiej niż odpowiedzialności czy sposobu myślenia. Takie podejście wymaga jednak od pracodawcy odwagi.

NAJLEPSZY SPECJALISTA NIE ZAWSZE POWINIEN ZOSTAĆ MENEDŻEREM

W wielu firmach wciąż funkcjonuje prosty schemat: jeśli ktoś jest świetnym specjalistą, kolejnym krokiem powinno być stanowisko menedżerskie. Tymczasem nie każdy chce zarządzać ludźmi i nie każdy ma do tego predyspozycje. Dlatego warto budować dwie równoległe ścieżki kariery – ekspercką i menedżerską.

Awans nie powinien być wyłącznie nagrodą za dobre wyniki. Powinien być kolejnym etapem kariery, dopasowanym do ambicji, kompetencji i predyspozycji konkretnej osoby.

DOBRY LIDER WIE, KIEDY ODDAĆ STERY

Podobny problem pojawia się w szybko rosnących firmach, gdy właściciel – często nieświadomie – zaczyna ograniczać ich rozwój. Na początku prowadzi biznes z kilkoma osobami i zna każdy proces. Kiedy organizacja rozrasta się do kilkudziesięciu czy kilkuset pracowników, sposób zarządzania często pozostaje jednak taki sam. Właściciel nadal chce osobiście zatwierdzać większość decyzji.

"Dojrzałość lidera mierzyłbym nie liczbą decyzji, które podejmuje osobiście, ale liczbą tych, które organizacja potrafi podjąć bez niego."

Dojrzałość lidera mierzyłbym nie liczbą decyzji, które podejmuje osobiście, ale liczbą tych, które organizacja potrafi podjąć bez niego. To wymaga zaufania i zgody na popełnianie błędów. Jeżeli dajemy pracownikowi stanowisko „numer dwa", a jednocześnie nie pozwalamy mu podejmować istotnych decyzji, nie przygotowujemy następcy. Uczymy go jedynie pytać szefa o zgodę.

Właściciel, który chce zbudować firmę niezależną od siebie, musi zaakceptować jeszcze jedną rzecz: warto zatrudniać ludzi, którzy w konkretnych obszarach są od niego lepsi. To nie zagrożenie, ale warunek rozwoju.

Zaufanie do zespołu i delegowanie odpowiedzialności pozwalają zbudować organizację, która jest silna nie tylko dzięki właścicielowi, ale także dzięki ludziom, którym powierzył odpowiedzialność.

Autor: Radosław Szafrański, Dyrektor zarządzający w Michael Page

Michael Page

Polska wciąż na zielono? Dziś o inwestycjach decyduje już nie koszt pracy, tylko jakość talentów i geopolityka.

Polska pozostaje jednym z najbardziej atrakcyjnych kierunków inwestycyjnych w Europie, choć kryteria, według których firmy wybierają nasz kraj, wyraźnie się zmieniają. Przez ostatnie kilkanaście lat byliśmy jednym z największych beneficjentów globalizacji, przyciągając inwestorów konkurencyjnymi kosztami pracy, dostępnością pracowników i strategicznym położeniem między Europą Zachodnią a rynkami Europy Środkowo-Wschodniej. Dziś coraz większe znaczenie mają jakość i skala dostępnych kompetencji oraz bezpieczeństwo prowadzenia działalności w niepewnym otoczeniu geopolitycznym.

Zainteresowanie polskim rynkiem pozostaje duże, co potwierdza skala zapytań kierowanych do Michael Page o analizy wynagrodzeń, dostępność specjalistów, porównania lokalizacji i szacunki kosztów nowych przedsięwzięć. Nie przekłada się ono jednak na równie dużą liczbę uruchamianych inwestycji. Z naszych obserwacji wynika, że obecnie do realizacji przechodzi zaledwie 10–20% projektów analizowanych i przygotowywanych przez firmy oraz doradców inwestycyjnych.

GEOPOLITYKA WPŁYWA NA TEMPO I KIERUNEK INWESTYCJI

Główną przyczyną ostrożności inwestorów jest niepewność. Decyzje, które jeszcze kilka lat temu zapadały w ciągu kilku miesięcy, dziś bywają odkładane o kolejne kwartały. Zarządy analizują stabilność regionu, potencjalne konsekwencje konfliktów zbrojnych, bezpieczeństwo infrastruktury krytycznej i dostaw energii oraz odporność łańcuchów dostaw. Czynniki te stały się istotnym uzupełnieniem tradycyjnych kryteriów oceny inwestycji, takich jak koszty prowadzenia działalności, dostępność gruntów czy ulgi podatkowe. Wiele projektów nie jest anulowanych, lecz wstrzymywanych do czasu, aż firmy będą mogły z większą pewnością ocenić warunki ich realizacji. Mniejsza liczba uruchamianych przedsięwzięć nie musi więc świadczyć o osłabieniu pozycji Polski.

Jednocześnie zmiany geopolityczne sprzyjają przenoszeniu działalności bliżej rynków docelowych. Mimo bliskości wojny w Ukrainie Polska nadal korzysta z trendu nearshoringu. Dla części organizacji ulokowanie operacji w Europie Środkowej oznacza możliwość skrócenia łańcuchów dostaw i ograniczenia zależności od odległych rynków azjatyckich. Nasze położenie pozostaje zatem istotnym atutem, choć jego znaczenie coraz częściej rozpatrywane jest w kontekście bezpieczeństwa i ciągłości działalności.

ZAPLECZE PRZEMYSŁOWE WSPIERA ROZWÓJ NOWYCH TECHNOLOGII

Zmienia się również profil projektów rozważanych przez inwestorów. Obok nadal istotnych branż motoryzacyjnej, AGD i tradycyjnej produkcji przemysłowej coraz większą rolę odgrywają sektory związane z bezpieczeństwem, energetyką i zaawansowanymi technologiami. Coraz częściej prowadzimy rozmowy dotyczące elektroniki dla przemysłu obronnego, magazynowania energii, baterii i komponentów energetycznych, automatyki oraz elektroniki mocy. Zainteresowanie obejmuje także cyberbezpieczeństwo, technologie kosmiczne, systemy bezzałogowe i rozwiązania komunikacyjne.

> "Z naszych obserwacji wynika, że obecnie do realizacji przechodzi zaledwie 10–20% projektów analizowanych i przygotowywanych przez firmy oraz doradców inwestycyjnych."

Szczególnego znaczenia nabierają technologie podwójnego zastosowania,





czyli rozwiązania wykorzystywane zarówno w działalności cywilnej, jak i wojskowej. Wzrost europejskich budżetów obronnych zwiększa zapotrzebowanie na inżynierów, specjalistów badań i rozwoju oraz ekspertów z obszaru elektroniki, automatyki i cyberbezpieczeństwa. Rozwinięte zaplecze przemysłowe Polski i doświadczenie kadry inżynieryjnej tworzą warunki do rozwoju takich przedsięwzięć. Kompetencje zdobywane w dotychczasowych branżach produkcyjnych mogą być wykorzystywane w nowych obszarach, poszerzając zakres inwestycji lokowanych w naszym kraju.

DOJRZAŁY RYNEK USŁUG BIZNESOWYCH STANOWI PRZEWAGĘ KONKURENCYJNĄ

Zmiana kryteriów wyboru lokalizacji dotyczy również sektora usług biznesowych i IT. Od lat wzrost wynagrodzeń wskazywany jest jako czynnik mogący ograniczać atrakcyjność Polski dla centrów usług wspólnych, globalnych usług biznesowych oraz firm technologicznych. Rosnące koszty zatrudnienia dotyczą jednak także konkurencyjnych rynków, m.in. Rumunii, Bułgarii, Węgier, Serbii i Portugalii, a w części tych krajów prognozowany wzrost wynagrodzeń w 2026 roku jest dwucyfrowy. Coraz większe znaczenie ma zatem dostępność odpowiedniej liczby wykwalifikowanych specjalistów, umożliwiająca uruchomienie i dalszy rozwój planowanej działalności.

Atutem Polski jest wieloletnia obecność międzynarodowych organizacji, które utworzyły tu centra SSC, BPO i GBS oraz ośrodki technologiczne. Przyczyniła się ona do rozwoju kadry menedżerskiej i eksperckiej z doświadczeniem w transformacjach biznesowych, przenoszeniu procesów, wdrożeniach systemów ERP, projektach związanych ze sztuczną inteligencją i tworzeniu globalnych struktur operacyjnych. Inwestorzy mogą dzięki temu pozyskiwać specjalistów przygotowanych do zarządzania złożonymi procesami w środowisku międzynarodowym.

Znaczenie tego zaplecza wzmacniają skala rynku pracy, znajomość języków obcych i rozwinięte uczelnie techniczne. Połączenie tych zasobów stanowi przewagę budowaną przez lata. Stworzenie porównywalnych warunków w innych lokalizacjach wymaga czasu, a niższe koszty zatrudnienia nie wystarczają, by zapewnić podobny zakres kompetencji i doświadczenia.

ROSNĄCE ZNACZENIE FUNKCJI EKSPERCKICH I STRATEGICZNYCH

Dojrzewanie polskiego rynku wiąże się ze zmianą struktury miejsc pracy. W kolejnych latach część prostych, powtarzalnych procesów może przenosić się do tańszych lokalizacji lub podlegać automatyzacji, także z wykorzystaniem AI. Będzie to wymagało rozwijania i dostosowywania kwalifikacji pracowników, a jednocześnie zwiększy znaczenie bardziej zaawansowanych funkcji.

> "Polski rynek stopniowo przechodzi od obsługi przenoszonych procesów do rozwijania wiedzy eksperckiej i przejmowania odpowiedzialności za międzynarodowe operacje."

Już dziś coraz więcej rozmów z inwestorami dotyczy centrów kompetencyjnych, analityki danych, sztucznej inteligencji, cyberbezpieczeństwa, architektury systemów, transformacji finansowej i cyfrowej, zarządzania produktami oraz globalnych funkcji strategicznych. Polski rynek stopniowo przechodzi od obsługi przenoszonych procesów do rozwijania wiedzy eksperckiej i przejmowania odpowiedzialności za międzynarodowe operacje. To kierunek, który pozwala budować atrakcyjność inwestycyjną w oparciu o wartość tworzoną przez zespoły, także przy rosnących wynagrodzeniach.

Przyszłość Polski jako lokalizacji inwestycyjnej zależy więc w dużej mierze od zdolności do dalszego rozwijania kompetencji odpowiadających na potrzeby biznesu. Aktywność specjalnych stref ekonomicznych, zachęty podatkowe i położenie geograficzne pozostają istotnymi czynnikami wspierającymi inwestycje, jednak najważniejszym kapitałem Polski są wykwalifikowani pracownicy. To ich wiedza i doświadczenie pozwalają przyciągać przedsięwzięcia o wyższej wartości dodanej. Największą niewiadomą pozostaje tempo ich realizacji. Polska dysponuje mocnymi podstawami do dalszego rozwoju, jednak wykorzystanie tego potencjału zależy również od gotowości firm do podejmowania długoterminowych decyzji w zmiennym otoczeniu geopolitycznym.

Autor: Krzysztof Tuszyński,
Head of Business Development Poland &
Head of Katowice Office w Michael Page Poland

Kontakty

w Polsce

+48 22 596 50 50
www.KnightFrank.com.pl

CEO
Charles Taylor
charles.taylor@pl.knightfrank.com

RESEARCH
Dorota Lachowska
dorota.lachowska@pl.knightfrank.com

COMMERCIAL AGENCY - KATOWICE
Monika Sułdecka-Karaś
monika.suldecka@pl.knightfrank.com

CAPITAL MARKETS
Krzysztof Cipiur
krzysztof.cipiur@pl.knightfrank.com

VALUATION & ADVISORY
Małgorzata Krzystek
malgorzata.krzystek@pl.knightfrank.com

STRATEGIC CONSULTING EMEA
Jaromir Sejud
jaromir.sejud@pl.knightfrank.com

INDUSTRIAL AGENCY
Przemysław Piętak
przemyslaw.pietak@pl.knightfrank.com

Jako jeden z największych i najbardziej doświadczonych zespołów monitorujących rynek nieruchomości w Polsce, świadczymy usługi doradcze, opracowujemy prognozy oraz diagnozujemy wszystkie sektory rynku nieruchomości. Naszym klientom, do których należą m.in. deweloperzy, fundusze inwestycyjne, instytucje finansowe, przedsiębiorstwa oraz inwestorzy indywidualni, oferujemy:

- doradztwo strategiczne,
- niezależne prognozy i analizy dostosowane do specyficznych wymogów klientów,
- prezentacje na indywidualne zapotrzebowanie/zamówienie.

Prowadzimy kwartalnie aktualizowane bazy danych, obejmujące wszystkie sektory rynku nieruchomości komercyjnych (biurowy, handlowy, magazynowy, hotelowy) w głównych miastach i regionach Polski (Warszawa, Kraków, Łódź, Poznań, Śląsk, Trójmiasto, Wrocław, Lublin, Szczecin) oraz sektor PRS w całej Polsce. Dzięki naszym oddziałom w głównych miastach, posiadamy wiedzę o lokalnych rynkach, którą wykorzystujemy w przygotowywaniu raportów.

Raporty Knight Frank dostępne są:

© KNIGHT FRANK SP. z o.o. 2026

Knight Frank nie ponosi odpowiedzialności za ewentualne szkody poniesione na skutek działań podjętych na podstawie zawartości niniejszego raportu. Pomimo przeprowadzenia szczegółowych badań i zachowania należytej staranności Knight Frank nie gwarantuje ani nie zapewnia, że informacje zawarte w raporcie są prawdziwe lub że nie uległy dezaktualizacji. Powielanie części lub całości opracowania tylko za zgodą Knight Frank.

Opracowanie merytoryczne: Edyta Szmajda / Research / Knight Frank

Opracowanie graficzne: Karolina Chodak-Brzozowska / Art Director / PR & Marketing / Knight Frank

PARTNERZY PUBLIKACJI:

KATOWICE
dla odmiany

WYDZIAŁ OBSŁUGI INWESTORÓW

www.invest.katowice.eu
linkedin.com/company/invest-in-katowice

Wydział Obsługi Inwestorów (WOI) to dedykowana jednostka Urzędu Miasta Katowice, która zapewnia kompleksową obsługę: od wspierania inwestorów usług biznesowych, deweloperów mieszkaniowych i biurowych, po tworzenie ekosystemu dla start-upów i przyjaznego środowiska dla sektora MŚP. WOI skupia się na dostarczaniu rozwiązań dostosowanych do potrzeb projektów inwestycyjnych. Dzięki szerokiej gamie innowacyjnych produktów doświadczony zespół ekspertów wspiera inwestorów w realizacji celów biznesowych w Katowicach oraz w uzyskaniu i utrzymaniu przewagi konkurencyjnej.

Michael Page

KONTAKT:

Radosław Szafrański
Managing Director / Country Head Poland
radoslawszafranski@michaelpage.pl
+48 667 996 991

www.michaelpage.pl