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*



Kraków

Opracowane we współpracy z

CENTRUM Business in Małopolska

Michael Page

Kraków

Powierzchnia miasta
327 km²

Populacja
816 614

Populacja aglomeracji
1,14 mln
(w promieniu 100 km - 8 mln)

Saldo migracji
(+) 5 824

Stopa bezrobocia
2,8%
(08.2026, GUS)

Wzrost PKB
14,5%

PKB per capita
130 184 PLN

Średnie miesięczne wynagrodzenie (brutto)
11 547,44 PLN
(w sektorze przedsiębiorstw, 08.2026, GUS)

Atrakcyjność inwestycyjna

Rankingi

1 MIEJSCE w kategorii **przyjazność biznesowa** w rankingu fDi's Intelligence pn. „Europejskie miasta i regiony przyszłości" na 2025

1 MIEJSCE w kategorii **kapitał ludzki i styl życia** w rankingu fDi's Intelligence pn. „Europejskie miasta i regiony przyszłości" na 2025

3 MIEJSCE w **zestawieniu ogólnym** rankingu fDi's Intelligence pn. „Europejskie miasta i regiony przyszłości" na 2025

6 MIEJSCE w kategorii **potencjał gospodarczy** w rankingu fDi's Intelligence pn. „Europejskie miasta i regiony przyszłości" na 2025

7 MIEJSCE w kategorii FDI Strategy w rankingu fDi's Intelligence pn. **"Europejskie miasta i regiony przyszłości"** na 2025

Nagroda **„Top European City Ecosystem for Startups"** przyznana w ramach pierwszej edycji European Startup Ecosystem Awards, organizowanej przez Wolves Summit 2026.



Zachęty inwestycyjne

- Granty rządowe - program wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki
- Polska Strefa Inwestycji - ulga podatkowa na realizację nowych inwestycji (od 40% do 70% wartości inwestycji)
- Zwolnienie z podatku od nieruchomości
- Ulgi podatkowe - np. ulga B+R, IP Box, ulga na robotyzację, ulga na ekspansję i ulga na innowacyjnych pracowników
- Fundusze europejskie (np. Fundusze Europejskie na Nowoczesną Gospodarkę)
- Wsparcie instytucji otoczenia biznesu - m.in. Centrum Business in Małopolska

Jakość życia w mieście

Rankingi

- Stare Miasto i Wzgórze Wawelskie na liście Światowego Dziedzictwa UNESCO
- Europejska Stolica Kultury 2000
- Miasto Literatury UNESCO
- Światowe Miasto Festiwali i Wydarzeń Kulturalnych

Jakość życia w liczbach

KULTURA I ROZRYWKA

- 400 wydarzeń kulturalnych rocznie
- ponad 100 festiwali i imprez artystyczno-rozrywkowych rocznie (w tym Festiwal Kultury Żydowskiej, Parada Smoków, Festiwal Muzyki Filmowej)
- ponad 1000 zabytków
- ponad 100 muzeów i galerii sztuki
- 16 teatrów
- 12 kin
- ponad 200 restauracji (25 wyróżnionych w Przewodniku MICHELIN, w tym 2 gwiazdki - Bottiglieria 1881)
- 15 produktów regionalnych objętych ochroną UE (w tym obwarzanek, oscypek, żurek)

TRANSPORT

- ponad 20 linii tramwajowych oraz ok. 100 linii autobusowych
- 3 linie Szybkiej Kolei Miejskiej
- 317 km ścieżek rowerowych
- ponad 13 mln pasażerów odprawionych w jednym roku przez lotnisko Kraków-Balice

INFRASTRUKTURA

- 1,85 mln m² nowoczesnych powierzchni biurowych
- ponad 200 hoteli z 24 tys. miejsc (w tym ok. 20 hoteli pięciogwiazdkowych)
- nowoczesna infrastruktura kongresowa i widowiskowa (w tym Centrum Kongresowe ICE - 3,2 tys. miejsc, TAURON Arena - 24 tys. miejsc)

ŚRODOWISKO NATURALNE

- 78 parków, w tym 44 parki kieszonkowe
- 28 ogrodów społecznych
- 30 ha łąk kwietnych
- 1 672 ha lasów
- 80% mieszkańców miasta ma 5 min. dostęp do terenów zielonych

Ścieżki rowerowe i pasy wydzielone
317 km

Tereny zielone
50,4% powierzchni miasta

AGENCJA RATINGOWA | S&P | RATING | A- (stabilna)

Fakty i liczby

Studenci
136 300
(08.2026, GUS)

Absolwenci
32 300
(rocznie)

Liczba uczelni
18
(w tym 9 uniwersytetów)

Lotnisko - odległość od centrum miasta
11 km

Lotnisko - liczba obsłużonych pasażerów
15 mln
(prognozowane w 2026)

Sektor BSS - liczba centrów
319
(za ABSL 2026)

Sektor BSS - liczba zatrudnionych
110 000
(za ABSL 2026)

Kraków

III KW. 2026



Zasoby powierzchni biurowej
1,87 mln m²



Powierzchnia biurowa w budowie
58 000 m² ▲ (+2,9% r/r)



Wskaźnik pustostanów
17,7% ▼ (-0,9 p.p. r/r)



Nowa podaż
27 300 m² ▲ (+100% r/r)



Popyt
150 800 m² ▼ (-26,0% r/r)

Operatorzy coworkingowi w Krakowie

At Office | Business Link | Chilliflex | CitySpace | Regus | Loftmill | Cluster Offices | The Shire

Standardowe warunki najmu w nowych budynkach



Opłata eksploatacyjna
PLN/m²/miesiąc
16,00-29,00



Okres bezczynszowy
1-1,75 miesiąca
na rok obowiązywania umowy



Budżet na fit-out
EUR/m²
380,00-500,00

Krakowski rynek biurowy, największy spośród rynków regionalnych w Polsce, w trzecim kwartale 2026 roku kontynuował proces odbudowy równowagi podażowo-popytowej, wspieranej przez ograniczoną nową podaż oraz rosnącą aktywność najemców. W efekcie rynek odnotował dalszą absorpcję wolnej powierzchni i kolejny spadek wskaźnika pustostanów.

PODAŻ

Aktywność deweloperska w Krakowie, podobnie jak na pozostałych rynkach biurowych w Polsce, pozostaje ograniczona, co przekłada się na niski poziom nowej podaży. W okresie od stycznia do września 2026 roku zasoby nowoczesnej powierzchni biurowej w mieście powiększyły się o 27 300 m², co stanowiło około 35% całkowitej powierzchni dostarczonej na rynki regionalne. Największymi obiektami ukończonymi w analizowanym okresie były dwa budynki zrealizowane przez Echo Investment w ramach kompleksu Wita: Wita C (13 700 m²) oraz Wita B (5 200 m²). Mimo oddania nowych obiektów skala realizowanych inwestycji pozostaje umiarkowana. Obecnie w budowie znajduje się około 58 000 m² powierzchni biurowej, z czego blisko 8 700 m² ma zostać ukończone jeszcze do końca 2026 roku. Wśród największych inwestycji realizowanych obecnie na krakowskim rynku znajdują się Tischnera Green Park (24 000 m², Stalprodukt), którego ukończenie planowane jest na koniec 2027 roku, oraz Nowy Format A1 (20 600 m², Skanska), przewidziany do oddania w 2028 roku.

POPYT

Po relatywnie spokojnym początku roku aktywność najemców na krakowskim rynku biurowym wyraźnie przyspieszyła w II i III kwartale 2026 roku. W okresie od lipca do września wolumen zawartych transakcji najmu osiągnął blisko 77 800 m², co oznacza wzrost o 33% względem poprzedniego kwartału oraz aż o 144% w porównaniu z analogicznym okresem 2025 roku. Pomimo bardzo dobrego wyniku odnotowanego w trzecim kwartale, łączny popyt zarejestrowany od początku 2026 roku wyniósł blisko 151 000 m², co pozostaje wynikiem o 26% niższym niż w analogicznym okresie poprzedniego roku.

Struktura popytu pozostawała zdominowana przez renegocjacje, co potwierdza ostrożne podejście najemców do relokacji i rozwoju zajmowanej powierzchni. W pierwszych trzech kwartałach 2026 roku renegocjacje odpowiadały za 57% całkowitego wolumenu najmu, podczas gdy nowe umowy stanowiły 32%. Udział ekspansji wyniósł 8%, natomiast pozostałe 3% przypadło na transakcje realizowane na potrzeby własne właścicieli budynków.

W okresie styczeń-wrzesień 2026 roku największy udział w wolumenie najmu miał sektor produkcyjny, odpowiadający za 23% wynajętej powierzchni. Tym samym wyprzedził on tradycyjnie dominujące branże, takie jak IT oraz BSS, których udział wyniósł odpowiednio 22% i 17%.

PUSTOSTANY

Wzrost aktywności najemców w trzecim kwartale 2026 roku, przy jednoczesnym braku nowej podaży, przełożył się na dalszą poprawę sytuacji po stronie absorpcji powierzchni biurowej. W efekcie wskaźnik pustostanów w Krakowie na koniec września 2026 roku obniżył się do 17,7% (- 1,3 p.p. kw/kw, -0,9 p.p. r/r).

Na rynku nadal widoczna jest wyraźna polaryzacja pomiędzy lokalizacjami centralnymi i pozacentralnymi. Zdecydowanie najlepszą sytuacją charakteryzuje się centrum miasta, gdzie poziom niewynajętej powierzchni spadł do zaledwie 7,8%, wobec 10,3% odnotowanych na koniec czerwca 2026 roku.

Ograniczona aktywność deweloperska oraz niewielka podaż planowana po 2027 roku będą działać stabilizująco na krakowski rynek biurowy. Przy utrzymaniu obecnego poziomu popytu może to sprzyjać dalszej absorpcji dostępnej powierzchni i stopniowemu spadkowi wskaźnika pustostanów w kolejnych latach.

CZYNSZE

Na koniec września 2026 roku stawki czynszów wywoławczych w nowoczesnych biurowcach w Krakowie pozostały stabilne i zazwyczaj mieściły się w przedziale od 10 do 18 EUR/m²/miesiąc, przy czym w najbardziej prestiżowych obiektach odnotowywano poziomy przekraczające górną granicę tego zakresu. Opłaty eksploatacyjne również pozostały na stabilnym poziomie i wynosiły od 16 do 29 PLN/m²/miesiąc, w zależności od standardu budynku oraz zakresu oferowanych usług.

Rynek biurowy w Polsce

III KW. 2026

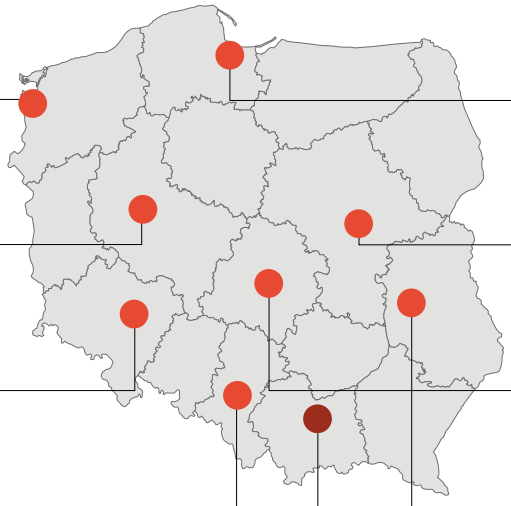
Zasoby
13 mln m²

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

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

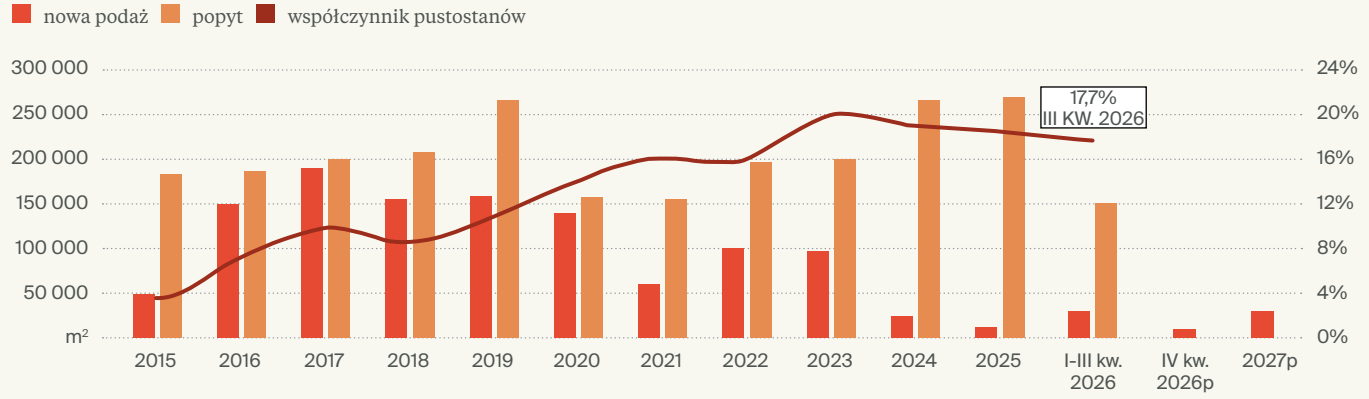
LUBLIN
225 000 m²
10,6%
9-14,5 EUR

KRAKÓW
1,87 mln m²
17,7%
10-18 EUR

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

Źródło: Knight Frank

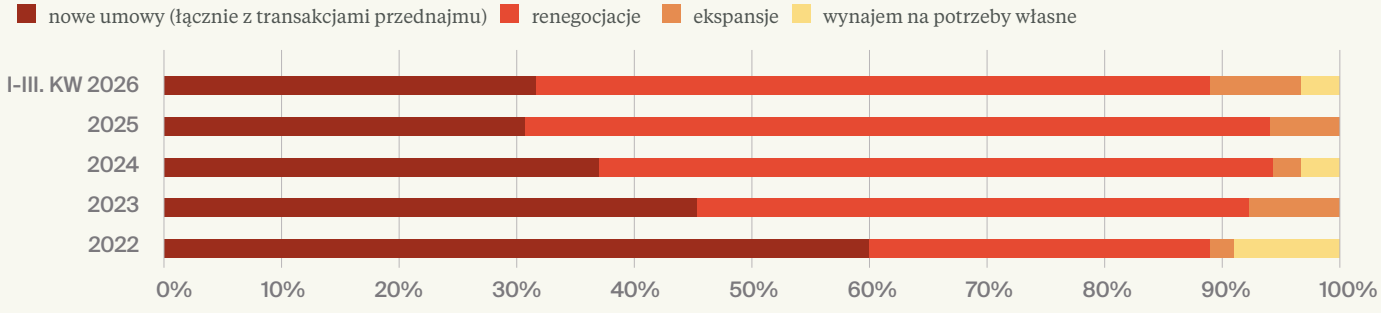
Nowa podaż, popyt i współczynnik pustostanów w Krakowie



p-prognoza na podstawie projektów w budowie

Źródło: Knight Frank

Struktura popytu w Krakowie



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 - KRAKÓW
L-REP Monika Sułdecka-Karaś
monika.suldecka@pl.knightfrank.com

T-REP Aleksandra Markiewicz
aleksandra.markiewicz@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:

CENTRUM Business in Małopolska

KONTAKT DO CENTRUM BUSINESS IN MAŁOPOLSKA:
contact@businessinmalopolska.pl

www.businessinmalopolska.pl

Centrum Business in Małopolska to wspólna inicjatywa Województwa Małopolskiego, Małopolskiej Agencji Rozwoju Regionalnego SA oraz Krakowskiego Parku Technologicznego sp. z o.o., która oferuje zintegrowany system obsługi inwestorów oraz eksporterów, prowadzi także bieżącą obsługę informacyjną przedsiębiorców o zewnętrznych źródłach dofinansowania działalności inwestycyjnej oraz eksportowej.

Michael Page

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

www.michaelpage.pl