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*



Wrocław

Opracowane we współpracy z

ARAW Agencja Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej

Michael Page

Wrocław

Powierzchnia miasta
293 km²

Populacja miasta
893 500
(Uniwersytet Wrocławski, 2024)

Populacja aglomeracji
1 200 000
(Urząd Miejski Wrocławia, 2025)

Saldo migracji
(+) 1,4 (06.2024, GUS)

Stopa bezrobocia
2,5%
(07.2026, GUS)

Wzrost PKB
8,5%

PKB per capita
104 360 PLN
(brutto)

Średnie miesięczne wynagrodzenie (brutto)
10 187,32 PLN
(w sektorze przedsiębiorstw, 07.2026, GUS)



Atrakcyjność inwestycyjna

Rankingi

1 MIEJSCE w rankingu fDi's **Mid-Sized European Cities of the Future 2025 - Overall**

1 MIEJSCE w rankingu fDi's **Mid-Sized European Cities of the Future 2025 - Business Friendliness**

1 MIEJSCE w Polsce, nr 2 w Europie, nr 8 na świecie w kategorii **wschodzącej gwiazdy hubów technologicznych** według raportu "The next generation of tech ecosystems" opracowanego przez Dealroom

2 MIEJSCE w Polsce w klasyfikacji **liczba osób zatrudnionych w IT** raportu ABSL"Sektor Nowoczesnych Usług Biznesowych w Polsce 2024"

2 MIEJSCE w rankingu **„Polskie Startupy 2024"** opracowanym przez Fundację Startup Poland

2 MIEJSCE w rankingu fDi's **Mid-Sized European Cities of the Future 2025 - FDI Strategy and Economic Potential**

2 MIEJSCE w rankingu **Business Environment Assessment Study (BEAS) 2024**

Zachęty inwestycyjne

"One stop shop"
- wsparcie Agencji Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej w procesie inwestycyjnym.

Zwolnienie z podatku od nieruchomości w związku z inwestycją w instalację fotowoltaiczną, pompę ciepła, rekuperator, gruntowy wymiennik ciepła, kolektor słoneczny.

Programy akceleracyjne: Concordia Design Accelerator, Accel Boost, Startup Booster for Social Impact

Zwolnienia z podatku od nieruchomości we Wrocławiu.

Dolnośląskie Specjalne Strefy Ekonomiczne.

Jakość życia w mieście

1 MIEJSCE w rankingu fDi's **Mid-Sized European Cities of the Future 2025 - Human Capital and Lifestyle**

Wrocław na liście 100 miast misji UE o nazwie **„100 neutralnych klimatycznie i inteligentnych miast do 2030 r."**

Potencjał badawczo-rozwojowy w aglomeracji wrocławskiej

1) Wysoka koncentracja firm R&D

Aglomeracja wrocławska skupia blisko 3/4 wszystkich podmiotów sektora B+R regionu, pełniąc rolę niekwestionowanego centrum innowacji Dolnego Śląska. Obecnie w regionie funkcjonuje ponad 100 wyspecjalizowanych centrów badawczo-rozwojowych, IT oraz rozległy Wrocławski Park Technologiczny, co stanowi krytyczną masę dla efektywnego transferu technologii.

2) Zróżnicowanie obszarów działalności R&D

Działalność badawcza Wrocławia charakteryzuje się szeroką dywersyfikacją, obejmując strategiczne sektory takie jak MedTech (1. miejsce w kraju), AI i Machine Learning oraz DeepTech. Innowacje te są ściśle skorelowane z Regionalnymi Inteligentnymi Specjalizacjami (RIS3), w tym z zaawansowaną chemią, biotechnologią oraz technologiami przemysłu 4.0.

3) Innowacyjne start-upy

Wrocław pozycjonuje się jako startupowa stolica Polski, odpowiadając za 28% nowych rejestracji w skali kraju, z silną orientacją na modele B2B oraz ekspansję na Jednolity Rynek UE i rynki globalne. Ekosystem obejmuje ponad 250 dynamicznych podmiotów, które coraz częściej budują swoją przewagę na technologiach chronionych patentami (DeepTech).

4) Znacząca rola uczelni wyższych

30 wrocławskich szkół wyższych stanowi fundament ekosystemu, będąc głównym źródłem spinoffów i innowacji patentowych. Uczelnie te aktywnie wdrażają strategie integracji badań naukowych z realnymi potrzebami przemysłu i administracji miejskiej. Przewagę stanowi także unikalna infrastruktura, jak superkomputer „LEM" i komputer kwantowy „ODRA 5".

5) Wysoka ocena potencjału edukacyjnego

Potencjał edukacyjny aglomeracji jest oceniany najwyżej wśród średniej wielkości miast europejskich w kategorii kapitału ludzkiego i stylu życia. System edukacji oparty na kierunkach STEM kształci ponad 21 tysięcy studentów na samej Politechnice Wrocławskiej, co zapewnia stały dopływ kadr do sektorów wysokich technologii.

6) Wysokie kwalifikacje kadr

Wrocław dysponuje głębokim zasobem talentów technicznych i biznesowych, a ponad 57% założycieli lokalnych startupów posiada wcześniejsze doświadczenie przedsiębiorcze, co minimalizuje ryzyko biznesowe wdrożeń.

7) Dynamiczny wzrost sektora R&D

Sektor badawczo-rozwojowy notuje wyjątkową dynamikę, o czym świadczy wzrost liczby podmiotów B+R o 145% w ostatniej dekadzie. Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw na działalność innowacyjną wzrosły o 74% od 2010 roku, co potwierdza trwały trend modernizacji wrocławskiej bazy ekonomicznej.

Więcej informacji o potencjale badawczo-rozwojowym w aglomeracji wrocławskiej w najnowszym raporcie →

Trasy przyjazne rowerzystom
1 400 km

Tereny zielone
~41% całkowitej powierzchni miasta

AGENCJA RATINGOWA | Moody's | RATING | A-

Fakty i liczby

Studenci
126 000
(Raport ABSL 2026)

Absolwenci
24 850

Liczba uczelni
30

Lotnisko - odległość od centrum miasta
10 km

Lotnisko - liczba obsłużonych pasażerów
4 907 527 (2025)

Sektor R&D - liczba centrów i działów badawczych
400

Sektor BSS - liczba zatrudnionych
71 100 (Raport ABSL 2026)
w tym w centrach R&D
13 400 (Raport ABSL 2026)

Liczba unikatowych startupów
283

Liczba aktywnych społeczności technologicznych
+30

Wrocław

III KW. 2026



Zasoby powierzchni biurowej
1,35 mln m²



Powierzchnia biurowa w budowie
0 m² ●



Wskaźnik pustostanów
21,3% ↓(-0,6 p.p. r/r)



Nowa podaż
24 100 m² ↑(+100% r/r)



Popyt
67 800 m² ↓(-34,9 r/r)

Standardowe warunki najmu w nowych budynkach



Opłata eksploatacyjna
PLN/m²/miesiąc
16,00-31,00



Okres bezczynszowy
1,5 miesiąca
na rok obowiązywania umowy



Budżet na fit-out
EUR/m²
450,00-550,00

Trzeci kwartał 2026 roku przyniósł umiarkowaną poprawę sytuacji na wrocławskim rynku biurowym. Pomimo niższego wolumenu transakcji niż przed rokiem, wzrost udziału nowych umów oraz utrzymujący się brak nowej podaży przełożyły się na spadek poziomu pustostanów. Wrocław, jako trzeci największy rynek biurowy w Polsce z zasobami wynoszącymi 1,35 mln m², wchodzi tym samym w okres stopniowej odbudowy równowagi rynkowej, której sprzyja wyjątkowo ograniczona aktywność deweloperska.

PODAŻ

Aktywność deweloperska na wrocławskim rynku biurowym pozostaje bardzo ograniczona. Od początku 2026 roku zasoby nowoczesnej powierzchni biurowej zwiększyły się o 24 000 m², co jednocześnie zakończyło trwający cztery kwartały okres braku nowej podaży. W 2026 roku do użytkowania oddano dwa projekty: Swobodna SPOT (14 600 m², Echo Investment) oraz The Park Wrocław II (9 500 m²). Pomimo ukończenia tych inwestycji, nowa podaż pozostaje na historycznie niskim poziomie. Ponadto, na koniec III kwartału 2026 roku we Wrocławiu nie znajdował się w budowie żaden obiekt biurowy.

POPYT

Po rekordowej aktywności najemców odnotowanej w ostatnim kwartale 2025 roku, pierwsze trzy kwartały 2026 roku przyniosły wyraźne osłabienie popytu na powierzchnie biurowe we Wrocławiu. W trzecim kwartale 2026 roku wolumen transakcji najmu wyniósł ponad 22 000 m² (+10,1% kw./kw., -14,7% r/r), natomiast od początku roku osiągnął blisko 68 000 m², co oznacza spadek o niemal 35% w porównaniu z analogicznym okresem 2025 roku.

Pozytywnym sygnałem pozostaje rosnący udział nowych umów w strukturze popytu. W trzecim kwartale 2026 roku odpowiadały one za 71% całkowitego wolumenu transakcji, wobec 57% kwartał wcześniej. Udział renegocjacji wyniósł 23%, podczas gdy pozostałe 6% stanowiły ekspansje istniejących najemców.

W okresie styczeń-wrzesień 2026 roku sektor usług biznesowych (BSS) utrzymał pozycję najaktywniejszej grupy najemców na wrocławskim rynku biurowym, odpowiadając za 30% całkowitego wolumenu najmu. Potwierdza to kluczowe znaczenie tej branży w strukturze popytu. Drugą największą grupę najemców stanowiły firmy z sektora IT, z 23% udziałem.

PUSTOSTANY

Wysoki udział nowych umów w strukturze transakcji, przy jednoczesnym braku nowej podaży, przełożył się na dalszą poprawę sytuacji na rynku najmu. Na koniec września 2026 roku wskaźnik pustostanów wyniósł 21,3%, co oznacza spadek o 0,6 p.p. w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku.

Perspektywy dla rynku pozostają korzystne. Brak nowych projektów planowanych do ukończenia w najbliższych latach powinien wspierać dalszą absorpcję istniejącej powierzchni oraz stopniowe obniżanie poziomu pustostanów w kolejnych kwartałach.

CZYNSZE

Na koniec września 2026 roku stawki czynszów wywoławczych we Wrocławiu pozostały stabilne i zazwyczaj mieściły się w przedziale od 11,00 do 16,00 EUR/m²/miesiąc, przy czym dla najlepszych powierzchni w nowych inwestycjach mogą one przekraczać ten poziom. Opłaty eksploatacyjne również utrzymały się na zbliżonym poziomie i zwykle wynosiły od 16,00 do 31,00 PLN/m²/miesiąc.

Rynek biurowy w Polsce

III KW. 2026

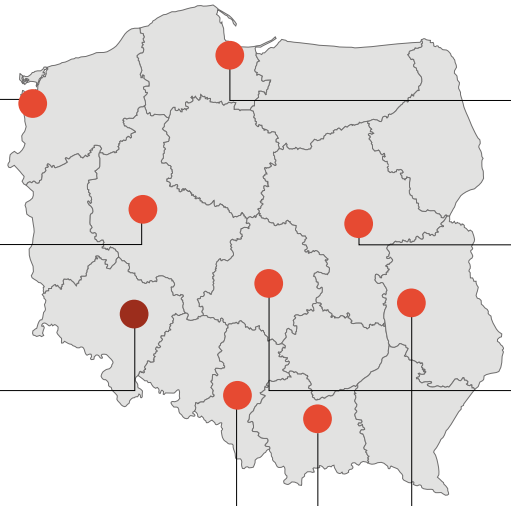
Zasoby
13 mln m²

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

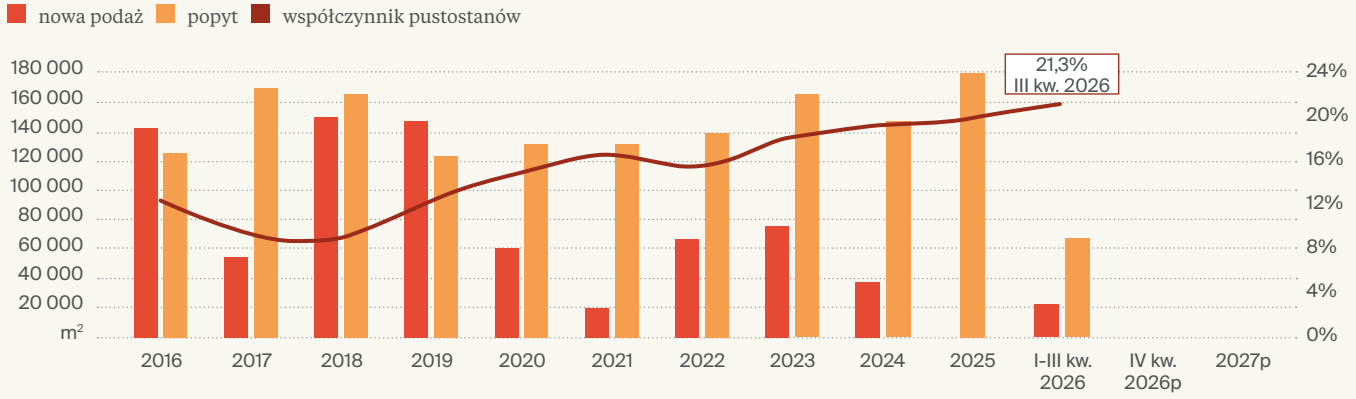
ŁÓDŹ
655 000 m²
17,6%
9-15 EUR

LUBLIN
225 000 m²
10,6%
9-14,5 EUR

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

Źródło: Knight Frank

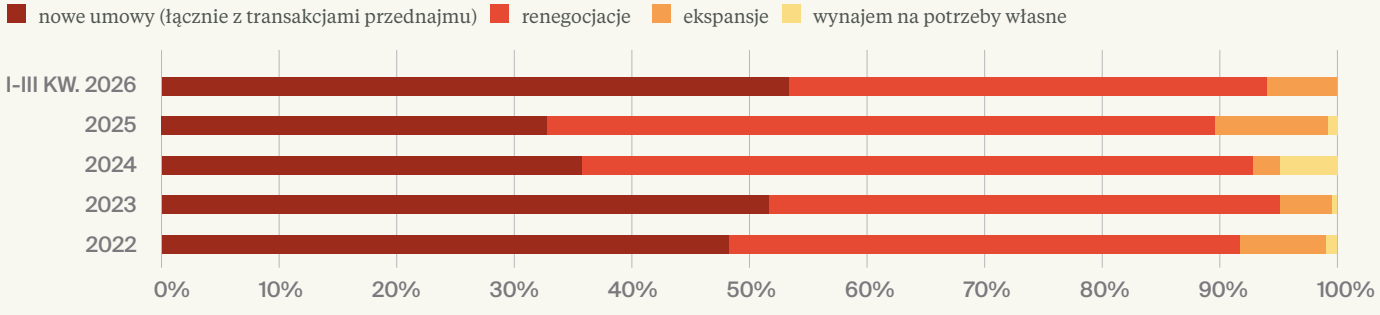
Nowa podaż, popyt i współczynnik pustostanów we Wrocławiu



p-prognoza na podstawie projektów w budowie

Źródło: Knight Frank

Struktura popytu we Wrocławiu



Źródło: Knight Frank

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 - WROCŁAW
Anna Patrzyk-Sperzyńska
anna.patrzyk-sperzynska@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:

Agencja Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej

CENTRUM WSPIERANIA BIZNESU:
office@invest-in-wroclaw.pl
www.invest-in-wroclaw.pl

Agencja Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej to spółka, której celem jest pozyskiwanie inwestorów zagranicznych, a tym samym tworzenie nowych miejsc pracy i wzrost gospodarczy regionu. Spółka prowadzi także szerokie działania informacyjne i promocyjne dla mieszkańców oraz realizuje projekty wspierające rozwój i współpracę w aglomeracji.

Michael Page

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

www.michaelpage.pl