Siła miast

20 lat w Gdańsku | Knight Frank

Atrakcyjność miasta, rynek biurowy, trendy HR

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



Trójmiasto

Opracowane we współpracy z

Invest in Pomerania

Agencja Rozwoju Pomorza S.A.
Spółka Samorządu Województwa Pomorskiego

Michael Page

Trójmiasto

Powierzchnia aglomeracji
1 102 km²

Populacja aglomeracji
~760 000 (2025)

Prognoza populacji dla aglomeracji
~1,58 mln (2030)

Saldo migracji
(+) 790
(Trójmiasto)

Stopa bezrobocia
3,0%
(średnia dla 3 miast, 06.2026, GUS)

Wzrost PKB
9,7%

PKB per capita
89 995 PLN

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto)
11 299,40 PLN (Gdańsk)
(w sektorze przedsiębiorstw, 06.2026, GUS)



Atrakcyjność inwestycyjna

Rankingi

1 MIEJSCE w rankingu European Business Services Association w kategorii **Most Dynamically Developing City in Poland 2025**

3 MIEJSCE w rankingu Mid-Sized European Regions of the Future 2025 w kategorii **FDI Strategy**

3 MIEJSCE w rankingu Mid-Sized European Regions of the Future 2025 w kategorii **Business Friendliness**

Europejski Region Przedsiębiorczości 2020

W ubiegłorocznej edycji fDi **European Cities and Regions of the Future 2024** Pomorze utrzymało wysokie 5. miejsce za skuteczną strategię pozyskiwania bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ) w kategorii regionów średniej wielkości. Ponadto region doceniono 7. lokatą w klasyfikacji dotyczącej kreowania przyjaznych warunków do rozwoju biznesu.

Zachęty inwestycyjne

INVEST IN POMERANIA
Regionalna inicjatywa koordynowana przez Agencję Rozwoju Pomorza, wspierająca zagranicznych oraz krajowych inwestorów w lokowaniu biznesu na Pomorzu. Oferuje kompleksowe wsparcie: od pośrednictwa w kontakcie z lokalną administracją i partnerami biznesowymi, przez organizowanie wizyt referencyjnych po przygotowywanie raportów ekonomicznych. Wszystkie usługi świadczone są nieodpłatnie, bowiem głównym celem Invest in Pomerania jest rozwój gospodarczy województwa pomorskiego.

Strefy ekonomiczne
Grant na zatrudnienie i grant na inwestycje w postaci zwolnień z podatku CIT.

Wsparcie rządowe
Grant pieniężny na zatrudnienie i grant pieniężny na inwestycje.

Live more. Pomerania
Dedykowana kampania informacyjna województwa pomorskiego, realizowana przez inicjatywę Invest in Pomerania. Celem jest przyciągnięcie potencjalnych pracowników, zarówno spoza regionu, jak i z zagranicy, którzy aktywnie poszukują możliwości zatrudnienia lub rozważają zmianę kariery.

Jakość życia w mieście

Rankingi

1 MIEJSCE dla Gdyni w konkursie LivCom Awards 2023 za SDG za **poprawę krajobrazów i przestrzeni publicznych**

3 MIEJSCE dla Gdańska w kategorii **Jakość życia**, Emerging Europe Awards, 2020

2 MIEJSCE dla Gdańska pod względem wzrostu jakości życia w ciągu ostatnich 5 lat – **Report on the Quality of life in European cities**

66 MIEJSCE w Europie – **Quality of Life** Index by Numbeo

4 MIEJSCE w ogólnym rankingu satysfakcji z życia (po Zurychu, Kopenhadze oraz Groningen) w badaniu przeprowadzonym przez **ThinkLodz 2023**

145 MIEJSCE na świecie – **Quality of Life** Index by Numbeo

Jakość życia w liczbach

- Gdańsk systematycznie (co 2 lata) monitoruje jakość życia i zadowolenie mieszańców Gdańska.
- Według raportu „Jakość życia w miastach europejskich" z 2020 roku, mieszkańcy Gdańska deklarują zadowolenie z życia w mieście na poziomie 97%.
- Brązowy medal – Gdynia jako przykład czystej jakości życia według The International Awards for Liveable Communities 2021.
- Gdynia posiada dedykowanego Wiceprezydenta ds. jakości życia, który odpowiada za edukację, zdrowie oraz szeroko pojęte działania z obszaru inteligentnego miasta (tzw. smart city).
- W 2021 roku Gdynia dołączyła do grona pięciu miast na świecie otrzymujących certyfikat ISO 37122, wyróżnienie przeznaczone dla miast, które skutecznie tworzą i wdrażają strategię zrównoważonego rozwoju z wykorzystaniem dostępnych technologii.
- Program ochrony powietrza dla Gminy Miasta Gdańsk.
- Rozwój systemu monitoringu wód podziemnych na obszarze Gdańska, Sopotu i gminy Pruszcz.
- Blisko 20 tys. ha lasów oraz około 500 km szlaków turystycznych sprzyjających bieganiu, rekreacji i aktywnemu wypoczynkowi.

Ścieżki rowerowe i pasy wydzielone
293,7 km

Tereny zielone
123 km²

Fakty i liczby

Studenci
86 400

Absolwenci
19 521

Liczba uczelni
24

Lotnisko – odległość od centrum miasta
15 km

Lotnisko – liczba obsłużonych pasażerów
7 382 000 (2025)

Sektor BSS – liczba centrów
232

Sektor BSS – liczba zatrudnionych
42 400

Trójmiasto

III KW. 2026

Zasoby powierzchni biurowej
1,08 mln m²

Powierzchnia biurowa w budowie
18 300 m² ↓ (-30,3% r/r)

Wskaźnik pustostanów
10,3% ↓ (-1,6 p.p. r/r)

Nowa podaż
13 000 m² ↑ (+100% r/r)

Popyt
83 400 m² ↑ (+15,7% r/r)

Operatorzy coworkingowi w Trójmieście

Spaces | Regus | Chilliflex | O4 Collab | The Shire - Beyond Coworking

Standardowe warunki najmu w nowych budynkach

Opłata eksploatacyjna
PLN/m²/miesiąc
18,00-31,00

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

Budżet na fit-out
EUR/m²
200,00-600,00

Trójmiasto utrzymuje pozycję jednego z najsilniejszych i najbardziej zrównoważonych rynków biurowych w Polsce. Zasoby nowoczesnej powierzchni biurowej przekraczają 1 mln m², a ograniczona aktywność deweloperska w połączeniu ze stabilnym popytem sprzyja utrzymaniu wysokiego poziomu wynajęcia. W efekcie wskaźnik pustostanów pozostaje jednym z najniższych wśród głównych rynków regionalnych.

PODAŻ

Na koniec III kwartału 2026 roku całkowite zasoby nowoczesnej powierzchni biurowej w Trójmieście wyniosły 1,08 mln m². Największa część rynku koncentruje się w Gdańsku, który odpowiada za około 75% całkowitych zasobów, przede wszystkim wzdłuż Alei Grunwaldzkiej oraz w rejonie historycznego centrum miasta. Udział Gdyni wynosi około 21%, natomiast Sopot odpowiada za pozostałe 3% zasobów biurowych.

Aktywność deweloperska pozostaje bardzo ograniczona. Od początku roku zasoby powiększyły się o blisko 13 000 m² za sprawą oddania do użytkowania biurowca Punkt, który był jednocześnie pierwszym projektem ukończonym na rynku od sześciu kwartałów.

W budowie pozostaje obecnie jedynie 18 300 m² powierzchni biurowej, z czego około 10 300 m² planowane jest do ukończenia jeszcze przed końcem bieżącego roku.

POPYT

W III kwartale 2026 roku wolumen transakcji najmu osiągnął blisko 15 600 m², co oznacza spadek o 12,6% w porównaniu z poprzednim kwartałem oraz o 16,6% względem tego samego okresu poprzedniego roku. Pomimo słabszego wyniku odnotowanego w trzecim kwartale, aktywność najemców w ujęciu narastającym pozostaje na bardzo wysokim poziomie. Dzięki wyjątkowo wysokiej aktywności najemców w pierwszych trzech miesiącach roku łączny wolumen transakcji zawartych od stycznia do września 2026 roku wyniósł niemal 83 400 m², co stanowi wzrost o 15,7% r/r.

Struktura popytu przesunęła się w kierunku nowych umów, które stanowiły ponad 52% wolumenu najmu wskazując na zmianę sposobu zarządzania powierzchnią biurową i większą skłonność do relokacji. Odnowienia umów najmu, które przez ostatnie trzy lata dominowały w strukturze popytu w Trójmieście, w pierwszych trzech kwartałach roku stanowiły 40% udziału w całkowitym wolumenie najmu. Pozytywnym wskaźnikiem jest również wysoki ponad 8% udział rozszerzeń w strukturze najmu.

Struktura sektorowa popytu pozostawała zróżnicowana, potwierdzając szeroką bazę najemców aktywnych na lokalnym rynku. Największą aktywność wykazały firmy z sektora IT oraz produkcyjnego, które odpowiadały odpowiednio za 28% i 14% wolumenu najmu. Na trzecim miejscu znalazły się przedsiębiorstwa z sektora logistycznego (11%).

PUSTOSTANY

Na koniec III kwartału 2026 roku stopa pustostanów w Trójmieście wyniosła 10,3%, notując delikatny spadek względem poprzedniego kwartału. Jednocześnie w porównaniu z końcem III kwartału 2025 roku wskaźnik ten obniżył się o 1,6 p.p.

Tym samym Trójmiasto utrzymało pozycję rynku o najniższym poziomie pustostanów wśród głównych miast regionalnych w Polsce, ustępując jedynie mniejszym rynkom, takim jak Szczecin, gdzie wskaźnik ten wyniósł 7,4%.

W perspektywie kolejnych kwartałów stabilny popyt przy jednoczesnym ograniczeniu nowej podaży będzie sprzyjać utrzymaniu wskaźnika pustostanów na relatywnie niskim poziomie.

CZYNSZE

Czynsze wywoławcze w Trójmieście na koniec września 2026 roku pozostały stabilne i zazwyczaj wahały się od 11,00 do 16,00 EUR/m²/miesiąc. W przypadku najwyższej klasy powierzchni w nowopowstających budynkach stawki te mogą jednak przekraczać ten poziom. Stawki opłat eksploatacyjnych ustabilizowały się na poziomie wynoszącym zwykle od 18,00 do 31,00 PLN/m²/miesiąc.

Rynek biurowy w Polsce

III KW. 2026

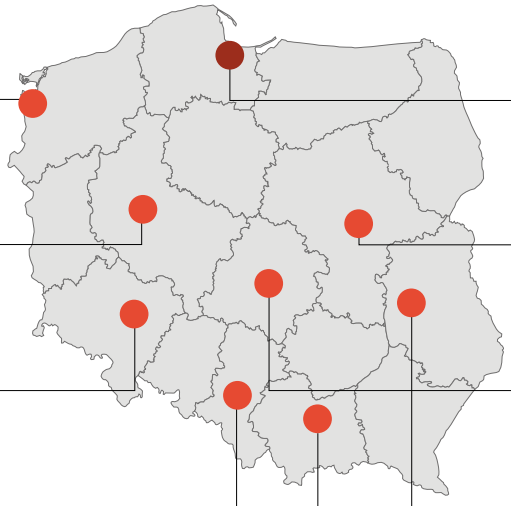
Zasoby
13 mln m²

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

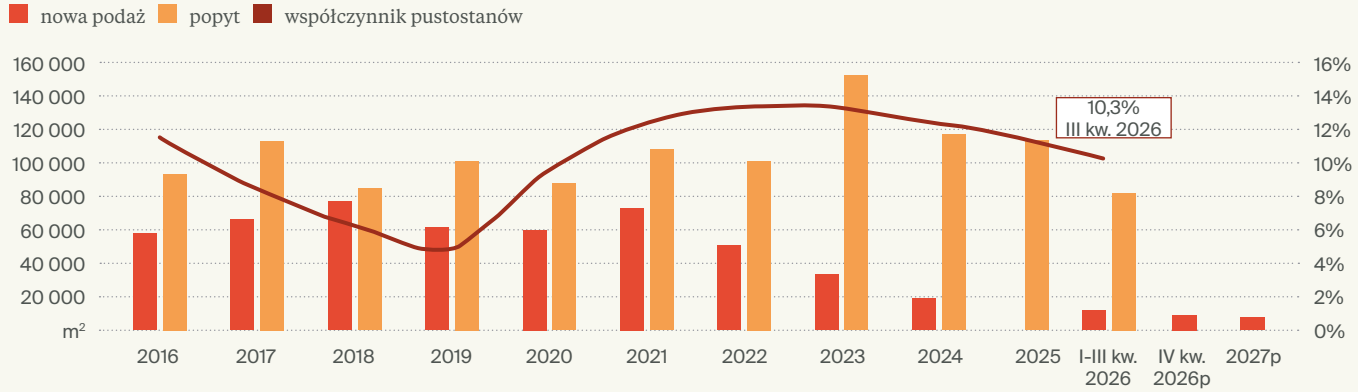
ŁÓDŹ
655 000 m²
17,6%
9-15 EUR

LUBLIN
225 000 m²
10,6%
9-14,5 EUR

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

Źródło: Knight Frank

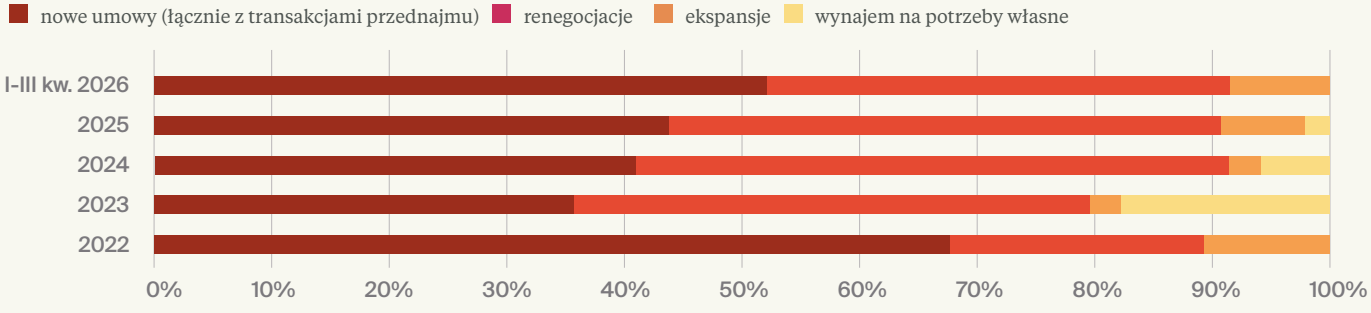
Nowa podaż, popyt i współczynnik pustostanów w Trójmieście



p-prognoza na podstawie projektów w budowie

Źródło: Knight Frank

Struktura popytu w Trójmieście



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 - TRÓJMIASTO
Joanna Gomułkiewicz
joanna.gomulkiewicz@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:

Invest in Pomerania

Agencja Rozwoju Pomorza S.A.
Spółka Samorządu Województwa Pomorskiego

Fundusze Europejskie dla Pomorza | Rzeczpospolita Polska | Dofinansowane przez Unię Europejską | Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego

KONTAKT DO INVEST IN POMERANIA:
Al. Grunwaldzka 472 D
Olivia Business Centre - Olivia Six
80-309 Gdańsk

+48 (58) 32 33 256
office@investinpomerania.pl

Invest in Pomerania jest regionalną inicjatywą non-profit, zrzeszającą instytucje odpowiedzialne za rozwój gospodarczy Pomorza. Wspiera inwestorów zagranicznych w realizacji projektów inwestycyjnych na Pomorzu, udzielając wsparcia na każdym etapie procesu inwestycyjnego i nabudowując atrakcyjność inwestycyjną regionu.

Michael Page

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

www.michaelpage.pl