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*



Warszawa

Opracowane we współpracy z

GROW WITH WARSAW

Michael Page

Warszawa

Powierzchnia miasta
517,2 km²

Populacja
1 866 729
(stan z 31.12.2025, GUS)

Prognoza populacji
1 919 300 (2030)
1 906 300 (2050)
(stan z 31.12.2025, GUS)

Saldo migracji
(+) 4 390
(stan z 2024, GUS)

Stopa bezrobocia
1,6%
(stan z 08.2026, GUS)

Wzrost PKB
14,9%
region warszawski stołeczny (2023)

PKB per capita
217 793 PLN
(2022)

Średnie miesięczne wynagrodzenie (brutto)
11 239,26 PLN
(stan z 08.2026, GUS)



Atrakcyjność inwestycyjna

Rankingi

1 MIEJSCE w **Rankingu Miast Przyjaznych Mobilności Współdzielonej w Polsce 2024**

2 MIEJSCE w rankingu fDi **"European Cities and Regions of the Future 2025"** w kategorii Business Friendliness

2 STOLICA w konkursie **Europejska Stolica Innowacji - iCapital**

3 MIEJSCE w rankingu fDi **"European Cities and Regions of the Future 2025"** - OVERALL

Zachęty inwestycyjne

Wsparcie inwestycyjne

Oferta dla inwestorów:

- indywidualne podejście;
- pomoc na każdym etapie inwestycji, w tym organizacja wizyt referencyjnych;
- wsparcie administracyjne;
- udzielanie niezbędnych informacji dotyczących dostępnej pomocy publicznej.

Kluczowe obszary wsparcia

Działania informacyjne:

- pomoc w pozyskiwaniu danych;
- dostarczanie wiedzy branżowej;
- pakiet informacyjny dotyczący miasta.

Działania rekrutacyjne:

- współpraca z centrami akademickimi oraz uniwersytetami;
- kooperacja z agencjami HR;
- koordynacja wspólnych działań z uczelniami wyższymi.

Wsparcie w zakresie pozyskiwania powierzchni biurowych:

- dostęp do informacji o nieruchomościach miejskich;
- wsparcie w wyborze lokalizacji;
- współpraca z agencjami nieruchomości.

Opieka poinwestycyjna:

- wsparcie w bieżącej działalności w postaci pozyskiwania informacji branżowych;
- podejmowanie wspólnych działań na rzecz rozwoju sektorów;
- koordynacja wspólnych projektów;
- współpraca w zakresie projektów społecznej odpowiedzialności biznesu.

Jakość życia w mieście

Rankingi

1 MIEJSCE w konkursie **Meetings Star Award 2025** w kategorii "New Europe Meeting Destinations"

2 MIEJSCE w rankingu najciekawszych kierunków podróży na świecie **The New York Times „52 Places to Go in 2026”**

1 MIEJSCE w zestawieniu **„European Cities Of The Future: 10 Places To Visit In 2026”** w publikacji magazynu Forbes

2 MIEJSCE w rankingu fDi **"European Cities and Regions of the Future 2025"** w kategorii Human Capital and Lifestyle

1 MIEJSCE w CEE w rankingu **Sustainable Cities Index 2024** (Arcadis)

tytuł **„Best European Capital of MICE & Leisure 2026”** przyznany przez organizację European Best Destinations

Jakość życia w liczbach

Kultura i rozrywka

- 102 muzeów i galerii sztuki;
- 32 teatrów i instytucji muzycznych;
- 34 kin;
- 3 164 punktów gastronomicznych w tym ponad 540 restauracji;
- około 2,4 mln m² komercyjnych powierzchni handlowych;
- 224 siłowni plenerowych;
- 37 pływalni oraz 15 lodowisk;
- 11 plaż wzdłuż brzegów Wisły.

Transport

- W 2024 roku 90% mieszkańców oceniło jakości komunikacji miejskiej „dobrze lub bardzo dobrze”;
- 2 linie metra, 5 linii Szybkiej Kolei Miejskiej, 275 linie autobusowych z około 1 430 pojazdami (100% niskopodłogowe);
- ponad 6,9 mld PLN zainwestowanych przez Zarząd Transportu Miejskiego w Warszawie w transport i infrastrukturę (2017-2025);
- 27 linie tramwajowe z ponad 774 tramwajami;
- 79% mieszkańców uważa Warszawę za miasto przyjazne rowerzystom;
- ponad 3 590 rowerów miejskich; ponad 348 stacji z rowerami;
- tramwaje wodne i promy na Wiśle, kajaki i narty wodne.

Ścieżki rowerowe i pasy wydzielone
ponad **883,5** km

Udział terenów zielonych
47%

Fakty i liczby

Studenci
262 700

Absolwenci
51 000

Liczba uczelni
67

Lotnisko - odległość od centrum miasta
9,8 km

Lotnisko - liczba obsłużonych pasażerów
24,1 mln (2025)

Sektor BSS - liczba centrów
418 (2025)

Sektor BSS - liczba zatrudnionych
>100 000

AGENCJA RATINGOWA | Fitch | RATING | A-

Warszawa

III KW. 2026



Zasoby powierzchni biurowej
6,23 mln m²



Powierzchnia biurowa w budowie
160 500 m² ↑ (+14,7% r/r)



Wskaźnik pustostanów
7,9% ↓ (-1,8 p.p. r/r)



Nowa podaż
45 200 m² ↓ (-49% r/r)



Popyt
592 000 m² ↑ (+22,2% r/r)

Standardowe warunki najmu w nowych budynkach



Opłata eksploatacyjna
PLN/m²/miesiąc
18,00-38,00



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



Budżet na fit-out
EUR/m²
300 - 1 200

Trzeci kwartał 2026 roku potwierdził siłę warszawskiego rynku biurowego. Stolica, skupiająca blisko połowę krajowych zasobów nowoczesnej powierzchni biurowej, korzysta obecnie z wyjątkowo korzystnego układu rynkowego: rekordowo niska nowa podaż spotyka się z rosnącą aktywnością najemców. Efektem jest dalszy spadek pustostanów, ograniczenie dostępności najlepszych powierzchni oraz umacnianie pozycji najbardziej atrakcyjnych lokalizacji biznesowych.

PODAŻ

Pomimo braku oddania do użytku nowych budynków biurowych w III kwartale 2026 roku, od początku roku warszawski rynek powiększył się o 45 000 m² nowoczesnej powierzchni biurowej dostarczonej w ramach czterech inwestycji. Największym ukończonym projektem był budynek Studio A zrealizowany przez firmę Skanska, oferujący około 24 000 m² powierzchni biurowej. Do końca roku planowane jest oddanie dodatkowych 4 000 m², co oznacza, że całoroczna nowa podaż będzie na jednym z najniższych poziomów odnotowanych na warszawskim rynku w ciągu ostatnich dwóch dekad. Ograniczona aktywność deweloperska pozostanie jedną z kluczowych cech rynku również w kolejnych latach. W latach 2027-2028 planowane jest dostarczenie łącznie jedynie około 160 000 m² nowoczesnej powierzchni biurowej. Większość realizowanych obecnie projektów koncentruje się w strefach centralnych Warszawy, z czego ponad połowa powstaje w rejonie Ronda Daszyńskiego. Do największych budynków znajdujących się obecnie w realizacji należą: AFI Tower (50 000 m²), Upper One (36 000 m²), Drucianka Campus (32 000 m²) i Skyliner II (23 000 m²).

POPYT

Popyt na powierzchnie biurowe w Warszawie pozostaje silny. W pierwszych trzech kwartałach 2026 roku całkowity wolumen transakcji najmu wyniósł niemal 592 000 m², co oznacza wzrost o 22% w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego. Największą aktywność najemców odnotowano w strefach centralnych, które odpowiadały za 59% całkowitego popytu na rynku. Niezmiennie największym zainteresowaniem najemców cieszy się Zachodnie Centrum Warszawy, obejmujące okolice Ronda Daszyńskiego, które wygenerowało 34% całkowitego wolumenu najmu. Wysoką pozycję utrzymuje również Służewiec, odpowiadający za 18% wszystkich transakcji zawartych w okresie od stycznia do września 2026 roku.

Struktura popytu w III kwartale 2026 roku wskazuje na wyraźne ożywienie aktywności najemców. Udział nowych umów wzrósł do ponad 56% całkowitego wolumenu, przy czym istotną rolę odegrały umowy typu pre-let, stanowiące 16% rynku, co potwierdza bardzo ograniczoną dostępność wysokiej klasy powierzchni w obiektach istniejących. Jednocześnie renegocjacje odpowiadały za 33% wolumenu najmu, a ekspansje za ponad 8%. Pozostałą część stanowiły umowy zawierane na potrzeby własne właścicieli budynków.

W minionych trzech kwartałach najbardziej aktywną grupą najemców był sektor usług dla biznesu, który odpowiadał za 16% wynajętej powierzchni. Istotny udział w popycie miały również firmy z sektora bankowości, ubezpieczeń i inwestycji (13%), branży IT (11%) oraz sektora produkcyjnego (11%).

PUSTOSTANY

Wskaźnik pustostanów na warszawskim rynku biurowym utrzymuje trend spadkowy. Na koniec września 2026 roku poziom pustostanów wyniósł 7,9%, osiągając najniższą wartość od sześciu lat. Obszar wokół Ronda Daszyńskiego konsekwentnie umacnia swoją pozycję jako najbardziej pożądana destynacja biurowa w Warszawie. Na koniec września 2026 roku w tej części miasta dostępnych pozostawało jedynie 17 600 m² nowoczesnej powierzchni biurowej, co przekłada się na zaledwie 2,0% poziom dostępności (-3,1 p.p. rok do roku). Ograniczona liczba powierzchni w budowie, przy stabilnym poziomie popytu będą sprzyjać dalszej redukcji wskaźnika pustostanów w najbliższych kwartałach.

CZYNSZE

Na koniec września 2026 roku wywoławcze stawki czynszów w Warszawie mieściły się zwykle w przedziale od 18,00 do 32,00 EUR/m²/miesiąc w lokalizacjach centralnych, podczas gdy poza centrum kształtowały się na poziomie od 12,00 do 20,00 EUR/m²/miesiąc. Utrzymująca się ograniczona aktywność deweloperska w połączeniu ze spadającym poziomem pustostanów, wywiera presję na wzrost stawek czynszowych, szczególnie w najlepszych lokalizacjach i budynkach o najwyższym standardzie.

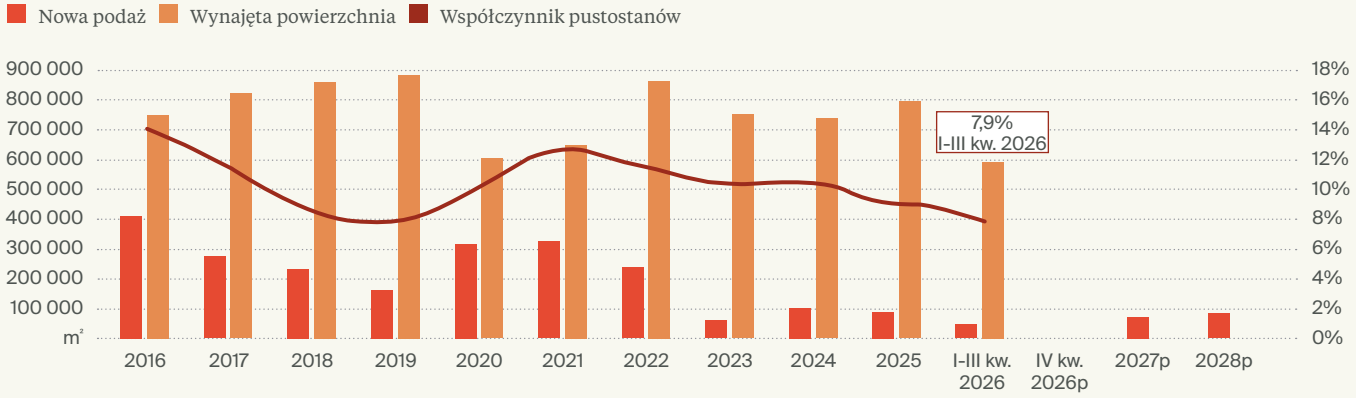
Przestrzeń biurowa

Główne obszary koncentracji

	ZASOBY	W BUDOWIE	WSKAŹNIK PUSTOSTANÓW	CZYNSZE WYWOŁAWCZE
COB	983 000 m²	48 500 m²	4,8%	18-32 EUR/m²
Centrum (wyłączając rondo Daszyńskiego)	1,05 mln m²	0 m²	5,8%	18-28 EUR/m²
Rondo Daszyńskiego	897 000 m²	73 000 m²	2,0%	20,28 EUR/m²
Służewiec	987 000 m²	0 m²	16,2%	12-17 EUR/m²
Mokotów (wyłączając Służewiec)	371 000 m²	0 m²	5,1%	14-18 EUR/m²
Aleje Jerozolimskie	753 000 m²	0 m²	10,4%	14-18 EUR/m²
Wschód	284 000 m²	3 500 m²	6,3%	13-20 EUR/m²
Żwirki i Wigury	258 000 m²	0 m²	15,2%	14-18 EUR/m²
Zachód	219 000 m²	0 m²	11,4%	13-17 EUR/m²
Puławska	193 000 m²	3 900 m²	6,5%	14-17 EUR/m²



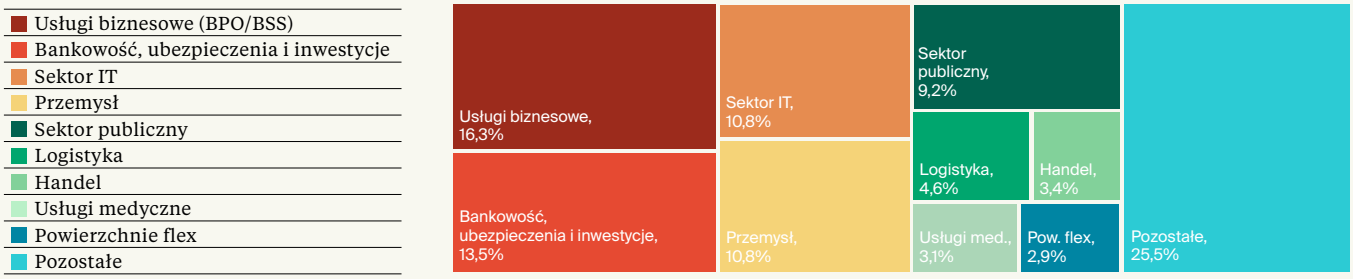
Roczna podaż, wynajęta powierzchnia oraz współczynnik pustostanów



p-prognoza na podstawie projektów w budowie

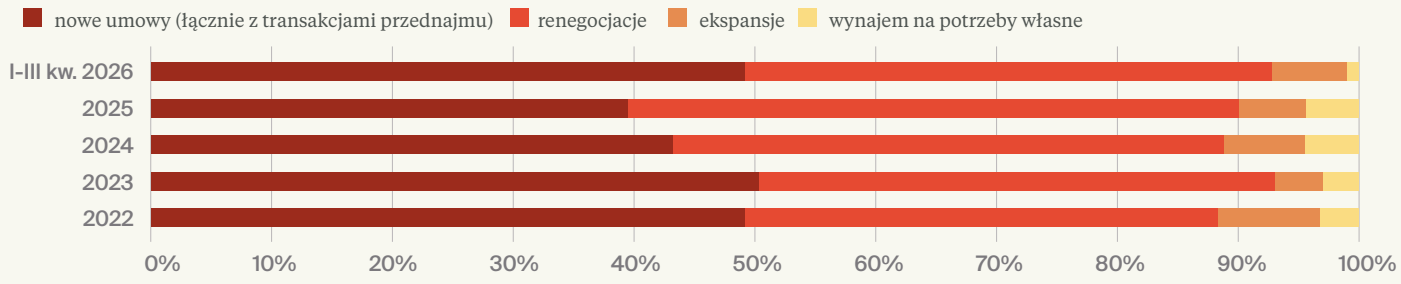
Źródło: Knight Frank

Popyt wg sektora I poł. 2026



Źródło: Knight Frank

Struktura popytu



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 - WARSZAWA
T-REP Dorota Mielke
dorota.mielke@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:

Opracowanie merytoryczne: Edyta Szmajda / Research / Knight Frank

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

PARTNERZY PUBLIKACJI:

GROW WITH WARSAW

KONTAKT DO URZĘDU M.ST. WARSZAWY:
biznes.um.warszawa.pl
promocjagospodarcza@um.warszawa.pl

Warszawa ma bardzo wiele do zaoferowania zarówno turystom, jak i tym, którzy myślą o pozostaniu tu na dłużej, zainwestowaniu, otworzeniu filii swojej firmy czy rozpoczęciu nowego biznesu. Inwestorom oferujemy:
- indywidualne podejście;
- pomoc na każdym etapie inwestycji, w tym organizacja wizyt referencyjnych;
- wsparcie administracyjne;
- udzielanie niezbędnych informacji dotyczących dostępnej pomocy publicznej.

Michael Page

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

www.michaelpage.pl