

# Siła miast



## Atrakcyjność miasta, rynek biurowy, trendy HR

I poł. 2024

Kondycja sektora biurowego oraz potencjał inwestycyjny miasta i rynek pracy

[knightfrank.com.pl/research](https://knightfrank.com.pl/research)



# Trójmiasto

Opracowane  
we współpracy z



Michael Page

# Trójmiasto

-  Powierzchnia aglomeracji  
**5 316 km<sup>2</sup>**
-  Populacja aglomeracji  
**~1,6 mln** (2021)
-  Prognoza populacji dla aglomeracji  
**~1,58 mln** (2030)
-  Saldo migracji  
**(+) 790**  
(Trójmiasto)
-  Stopa bezrobocia  
**2,3%**  
(średnia dla 3 miast, 05.2024, GUS)
-  Wzrost PKB  
**9,7%**
-  PKB per capita  
**89 995 PLN**
-  Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto)  
**8 159,61 PLN** (Gdańsk)  
(w sektorze przedsiębiorstw, 12.2023, GUS)



## Atrakcyjność inwestycyjna

Rankingi

- 1. MIEJSCE** Gwiazda Outsourcing Stars 2021, 2022 i 2023 w kategorii Miasto, czyli pierwsze miejsce dla **najszybciej rozwijającego się miasta w sektorze BSS w Polsce**, Pro Progressio
- 1. MIEJSCE** dla Trójmiasta jako **najdynamiczniej rozwijającego się miasta** w Polsce, CEE Shared Services and Outsourcing Awards (2022)
- 1. MIEJSCE** w rankingu ABSL, jako **najlepsze miejsce do prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce** (w 2020 oraz w 2022 roku)
- Europejski Region Przedsiębiorczości 2020**
- Gdańsk, Gdynia i województwo pomorskie w **TOP 10 rankingu fDi Europejskie Miasta i Regiony Przyszłości 2022/2023**. Województwo pomorskie w kategorii strategia BIZ – regiony średniej wielkości. Jako miasto średniej wielkości przyjazne dla biznesu wyróżniony został Gdańsk, a w kategorii małych miast, strategia BIZ – Gdynia

## Zachęty inwestycyjne

### INVEST IN POMERANIA

Regionalna inicjatywa 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 Gdańska w Rankingu **Miasta Przyjazne Ludziom 2020**, Forbes
- 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**
- 55. MIEJSCE** w Europie – **Quality of Life Index** by Numbeo (mid-2022)
- 142. MIEJSCE** na świecie – **Quality of Life Index** by Numbeo (mid-2022)

## Jakość życia w liczbach

- Gdańsk systematycznie (co 2 lata) monitoruje jakość życia i zadowolenie mieszkańców 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.

 Ścieżki rowerowe i pasy wydzielone  
**293,7 km**

 Tereny zielone  
**123 km<sup>2</sup>**

## Fakty i liczby

-  Studenci  
**86 400**
-  Absolwenci  
**19 521**
-  Liczba uczelni  
**24**
-  Lotnisko – odległość od centrum miasta  
**15 km**
-  Lotnisko – liczba obsługiwanych pasażerów  
**5 907 280** (2023)
-  Sektor BSS – liczba centrów  
**209**
-  Sektor BSS – liczba zatrudnionych  
**40 500**

# Trójmiasto




I POŁ. 2024

-  **Zasoby powierzchni biurowej**  
**1,05 mln m<sup>2</sup>**
-  **Powierzchnia biurowa w budowie**  
**29 000 m<sup>2</sup>**
-  **Wskaźnik pustostanów**  
**12,5%**
-  **Nowa podaż**  
**5 000 m<sup>2</sup>**
-  **Popyt**  
**56 000 m<sup>2</sup>**

## Operatorzy coworkingowi w Trójmieście

Spaces | Regus | Chilliflex | O4 | Collab | City Space

## Standardowe warunki najmu w nowych budynkach

-  **Opłata eksploatacyjna**  
PLN/m<sup>2</sup>/miesiąc  
**17,00-30,00**
-  **Okres bezczynszowy**  
**1-1,5 miesiąca**  
na rok obowiązywania umowy
-  **Budżet na fit-out**  
EUR/m<sup>2</sup>  
**100,00-300,00**

▶ Trójmiasto jest jednym z czterech miast w Polsce, po Warszawie, Krakowie i Wrocławiu, którego całkowite zasoby biurowe przekraczają milion m<sup>2</sup>. Tempo przyrostu nowej podaży jednak istotnie zmalało, w pierwszej połowie roku oddano do użytkowania tylko jeden budynek o powierzchni 5 000 m<sup>2</sup>, a powierzchnia w budowie pozostaje najmniejsza od ponad dwóch dekad. Poziom pustostanów w Trójmieście jest na jednym z niższych poziomów wśród miast regionalnych. Wynika to głównie z ograniczonej liczby nowych budynków oddawanych do użytkowania w ostatnich kwartałach, bowiem popyt, po rekordowym wzroście w roku ubiegłym, zanotował spadek w pierwszej połowie 2024 roku.

### PODAŻ

Całkowite zasoby biurowe w Trójmieście wynoszą ponad 1,05 mln m<sup>2</sup>, z czego zdecydowana większość (76%) zlokalizowana jest w Gdańsku, głównie wzdłuż Alei Grunwaldzkiej oraz wokół historycznego centrum miasta. Około 21% trójmiejskiej powierzchni biurowej znajduje się w Gdyni, a pozostałe 3% w Sopocie.

Aktywność deweloperów systematycznie spada począwszy od 2021 roku. W I poł. 2024 roku oddano do użytkowania tylko jeden budynek - siedzibę LPP. W budowie znajduje się rekordowo niska liczba powierzchni biurowej - jedynie 29 000 m<sup>2</sup>, z czego 17 000 m<sup>2</sup> ma zostać ukończone do końca roku.

### POPYT

Aktywność najemców w Trójmieście, po rekordowym 2023 roku, w pierwszej połowie 2024 roku spadła. W pierwszych sześciu miesiącach tego roku najemcy podpisali umowy na niemal 56 000 m<sup>2</sup>, co oznacza spadek o 19% względem tego samego okresu roku poprzedniego, niemniej stanowi to 7% wzrost względem I połowy 2022 roku. Największą popularnością wśród najemców cieszył się Gdańsk, gdzie wynajęto niemal 47 000 m<sup>2</sup>, a największy popyt obserwowany jest ze strony sektora IT, który w pierwszej połowie odpowiadał za 32% całkowitych zasobów wynajętej powierzchni.

W strukturze umów najmu zwiększyła się liczba powierzchni wynajętej na podstawie nowych umów. W pierwszej połowie 2024 roku odpowiadały one za 44% wolumenu, co oznacza wzrost z 36% w 2023 roku. Wciąż istotną część wynajętej powierzchni stanowią renowacje, mające 42% udział w całkowitej wynajętej powierzchni. W dalszym ciągu niewielu najemców decyduje się na ekspansję, które stanowiły zaledwie 3% całkowitego wolumenu. Pozostała część to wynajem na potrzeby własne.

### PUSTOSTANY





Ograniczona nowa podaż spowodowała spadek współczynnika pustostanów w Trójmieście, który na koniec czerwca wyniósł 12,5% (spadek z 13,4% odnotowany na koniec poprzedniego kwartału). Jest to trzeci najniższy wynik wśród miast regionalnych, tuż za Szczecinem i Lublinem.

### CZYNSZE

Czynsze wywoławcze w Trójmieście na koniec I połowy 2024 roku pozostały stabilne i zazwyczaj wahały się od 11,00 do 15,50 EUR/m<sup>2</sup>/miesiąc. Jednak, ze względu m.in. na wysokie koszty budowy oraz utrzymujące się wysokie koszty obsługi kredytów budowlanych, czynsze za najlepsze powierzchnie w nowopowstających budynkach mogą przekraczać ten poziom. Stawki opłat eksploatacyjnych ustabilizowały się natomiast na poziomie wynoszącym zwykle od 17,00 do 30,00 PLN/m<sup>2</sup>/miesiąc.

# Rynek biurowy w Polsce

I POŁ. 2024

-  **Zasoby**  
**13 mln m<sup>2</sup>**
-  **Nowa podaż (I poł. 2024)**  
**125 000 m<sup>2</sup>**
-  **Popyt (I poł. 2024)**  
**602 000 m<sup>2</sup>**
-  **Powierzchnia w budowie**  
**530 000 m<sup>2</sup>**
-  **Wskaźnik pustostanów**  
**14,4%**

### SZCZECIN

187 000 m<sup>2</sup>  
6,3%  
10-14,5 EUR

### POZNAŃ

674 000 m<sup>2</sup>  
13,9%  
11-15,5 EUR

### WROCŁAW

1,38 mln m<sup>2</sup>  
18,2%  
10-16 EUR

### KATOWICE

751 000 m<sup>2</sup>  
20,8%  
9-14,5 EUR

### KRAKÓW

1,82 mln m<sup>2</sup>  
20,2%  
10-16 EUR

### TRÓJMIASTO

1,05 mln m<sup>2</sup>  
12,5%  
11-15,5 EUR

### WARSZAWA




6,26 mln m<sup>2</sup>  
10,9%  
10-27 EUR

### ŁÓDŹ

645 000 m<sup>2</sup>  
23,3%  
9-15 EUR

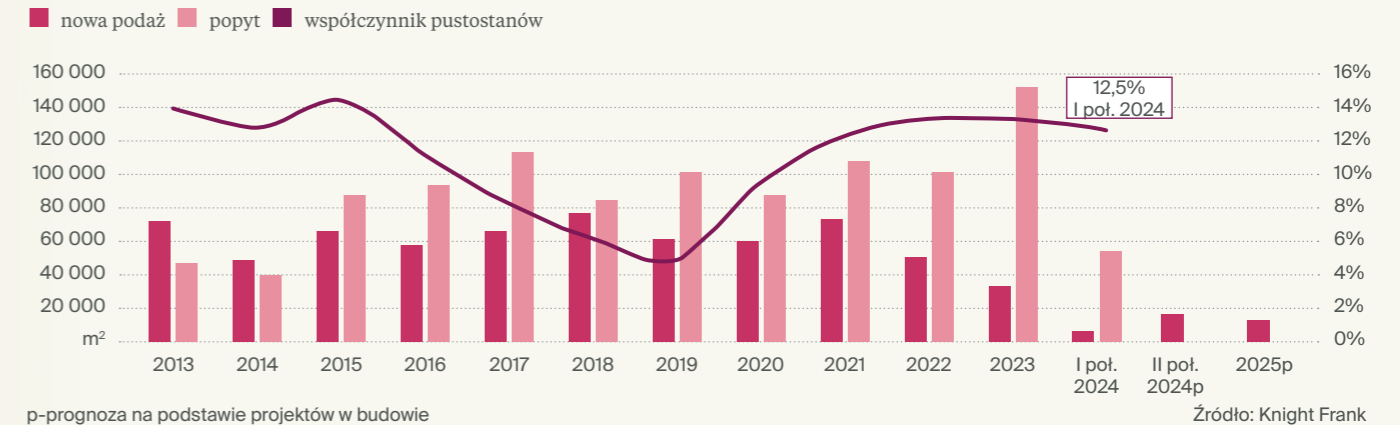
### LUBLIN

221 000 m<sup>2</sup>  
12,3%  
9-13 EUR

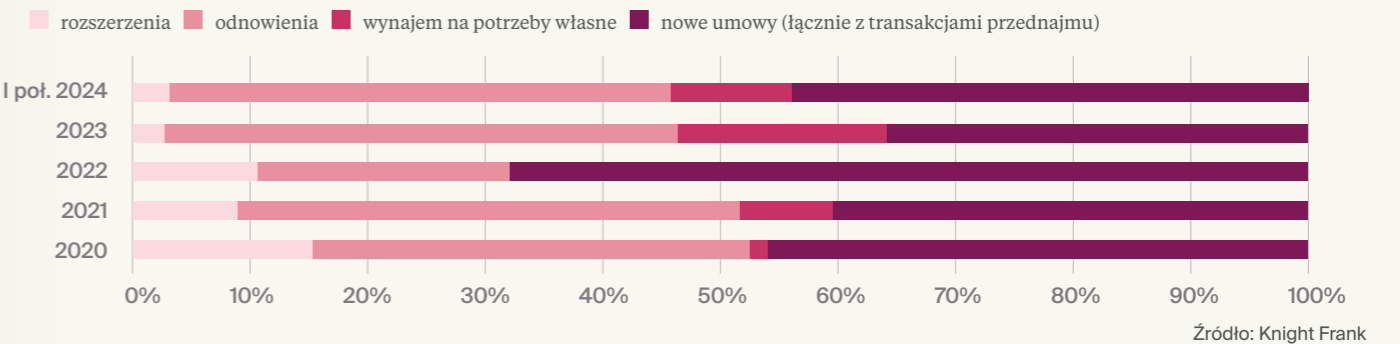
 - całkowite zasoby  - współczynnik pustostanów  
 - wywoławcze stawki czynszu (m<sup>2</sup>/miesiąc)

Źródło: Knight Frank

## Nowa podaż, popyt i współczynnik pustostanów w Trójmieście



## Struktura popytu w Trójmieście



# Human Leadership: Jak skutecznie zarządzać zespołami w erze cyfrowej?

Mimo że Polska osiągnęła najniższą stopę bezrobocia w UE, liczba wolnych miejsc pracy, szczególnie w IT, analizie danych, sprzedaży, marketingu, oraz specjalnościach związanych z cyfryzacją i AI, stale rośnie. Komisja Europejska alarmuje, że 77% firm ma problemy z zatrudnieniem odpowiednich specjalistów. W obliczu tych zmian, liderzy muszą dostosować swoje strategie, aby skutecznie zarządzać zespołami w erze cyfrowej, stosując podejście Human Leadership.

## Human Leadership

Human Leadership to zarządzanie oparte na empatii, zrozumieniu potrzeb pracowników i budowaniu zaufania. W obecnych realiach rynku pracy, gdzie pozyskiwanie i zatrzymywanie talentów ma kluczowe znaczenie, liderzy muszą postrzegać pracowników jako ludzi z unikalnymi potrzebami i aspiracjami. Skuteczna komunikacja, elastyczność, adaptacja do zmian oraz biegłość technologiczna są fundamentalne.

## Komunikacja i empatia

Efektywna komunikacja i empatia są kluczowe w zarządzaniu zespołami, zwłaszcza w kontekście pracy zdalnej. Liderzy powinni regularnie spotykać się z zespołem, wsłuchiwać się w opinie pracowników, zrozumieć ich potrzeby i zachęcać do otwartego dialogu. Na konkurencyjnym rynku pracy, zrozumienie indywidualnych potrzeb pracowników może znacznie poprawić wskaźniki retencji.

## Elastyczność i adaptacja

Liderzy muszą szybko dostosowywać się do zmian, przyjmując nowe modele pracy i dostosowując strategię do dynamicznego

ryнку. Raport Talent Trends 2024 wskazuje, że 45% firm planuje zwiększyć zatrudnienie w 2024 roku, co podkreśla znaczenie

## Biegłość technologiczna

Liderzy powinni znać i efektywnie wykorzystywać narzędzia cyfrowe, wspierać innowacje i budowanie kompetencji cyfrowych w zespole. W Polsce rośnie zapotrzebowanie na specjalistów ds. automatyzacji, dlatego ważne jest, aby liderzy wypełniali lukę między technicznymi i nietechnicznymi członkami zespołu.

## Korzyści z wdrożenia Human Leadership

Firmy, które wdrożyły Human Leadership odnotowują zwiększone zaangażowanie i produktywność pracowników, lepsze wskaźniki przyciągania i zatrzymywania talentów oraz silniejszą kulturę organizacyjną. Koncentracja na rozwoju kariery, work-life balance, konkurencyjnym wynagrodzeniu, inwestowaniu w rozwój pracowników, otwartej komunikacji i budowaniu zaufania przyczynia się do sukcesu organizacji.



► Po więcej informacji nt. Human Leadership i retencji pracowników zapraszamy naszego najnowszego badania [Talent Trends 2024](#).

## Rekrutacja pracowników w sektorze produkcji i łańcucha dostaw

Z danych GUS wynika, że w sektorze przedsiębiorstw pracuje dzisiaj w Polsce około 6,5 mln osób. W samym przemyśle - 2,8 mln. To 17,5% z 16 mln wszystkich zatrudnionych. Niska stopa bezrobocia rejestrowanego, 4,9% sprawia, że na rynku rekrutacji pracowników produkcyjnych, pracodawcy muszą walczyć coraz bardziej atrakcyjnymi ofertami. Czy warto? Tak. Specjaliści podkreślają, że dobrze dobrani i zmotywowani członkowie zespołów gwarantują wzrost ich wydajności sięgający nawet 18% i poprawę jakości produkcji o 15%.

### Efektywność operacyjna w rękach pracownika produkcyjnego

Pozyskanie wykwalifikowanych pracowników w ramach procesu rekrutacji w produkcji stanowi jedno z kluczowych wyzwań dla firm z sektora przemysłowego. Warunkuje utrzymanie przez nie zarówno płynności operacji produkcyjnych, wysokiej jakości produktów, jak i optymalizacji kosztów.

Z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego „Polacy o cudzoziemcach na rynku pracy – fakty, mity, opinie” wynika, że w ubiegłym roku 70% pracodawców wskazywało na problemy z pozyskaniem polskich pracowników. Dlatego coraz częściej zatrudniają oni pracowników zza granicy.

Specjaliści Konfederacji Lewiatan oceniają, że rocznie polska gospodarka potrzebuje około 2,5 mln pracowników spoza granic kraju. I nic nie wskazuje na to by ta liczba miała spadać. Nasze społeczeństwo się starzeje. Liczba dostępnych, wykwalifikowanych pracowników maleje.

### Konsekwencje błędów rekrutacyjnych

Błędy rekrutacyjne mogą znacząco wpłynąć na wydajność i rentowność organizacji, generując wysokie koszty finansowe związane z ponownym procesem rekrutacji, szkoleniami i adaptacją nowych pracowników. Odejście pracownika kilka miesięcy po jego zatrudnieniu, w trakcie którego otrzymywał np. przeciętne miesięczne wynagrodzenie w wysokości 7998,81 PLN brutto, może realnie kosztować pracodawcę nawet ok. 100 tys. PLN.

### Najlepsze praktyki

Skuteczna rekrutacja w sektorze produkcyjnym obejmuje również precyzyjne definiowanie wymagań stanowiskowych, wykorzystywanie wielu kanałów rekrutacji, stosowanie zaawansowanych narzędzi selekcji oraz promowanie silnej kultury firmy i możliwości rozwoju. Systematyczna ewaluacja i optymalizacja procesu rekrutacyjnego są kluczowe dla jego efektywności.



## TOP 3

stanowiska w sektorze Produkcji i łańcucha dostaw.

### ► KATOWICE I KRAKÓW:

- **Inżynier Automatyk**  
12 000 – 16 000 PLN brutto
- **Inżynier Procesu**  
13 000 – 16 000 PLN brutto
- **Technical Manager**  
20 000 – 27 000 PLN brutto

### ► WROCŁAW I POZNAŃ:

- **Inżynier Automatyk**  
12 000 – 14 000 PLN brutto
- **Inżynier Planowania Jakości**  
10 000 – 13 000 PLN brutto
- **Quality Manager**  
20 000 – 25 000 PLN brutto

### ► WARSZAWA, ŁÓDŹ I TRÓJMIASTO:

- **Inżynier Automatyk**  
12 000 – 16 000 PLN brutto
- **Project Manager**  
15 000 – 25 000 PLN brutto
- **Quality Manager**  
20 000 – 25 000 PLN brutto

## Kontakty

w Polsce

+48 22 596 50 50  
[www.KnightFrank.com.pl](http://www.KnightFrank.com.pl)

**RESEARCH**  
Dorota Lachowska  
[dorota.lachowska@pl.knightfrank.com](mailto:dorota.lachowska@pl.knightfrank.com)

**COMMERCIAL AGENCY - TRÓJMIASTO**  
Joanna Gomułkiewicz  
[joanna.gomulkiewicz@pl.knightfrank.com](mailto:joanna.gomulkiewicz@pl.knightfrank.com)

**CAPITAL MARKETS**  
Krzysztof Cipiur  
[krzysztof.cipiur@pl.knightfrank.com](mailto:krzysztof.cipiur@pl.knightfrank.com)

**VALUATION & ADVISORY**  
Małgorzata Krzystek  
[malgorzata.krzystek@pl.knightfrank.com](mailto:malgorzata.krzystek@pl.knightfrank.com)

**STRATEGIC CONSULTING EMEA**  
Marta Sobieszczak  
[marta.sobieszczak@pl.knightfrank.com](mailto:marta.sobieszczak@pl.knightfrank.com)

**INDUSTRIAL AGENCY**  
Przemysław Jankowski  
[przemyslaw.jankowski@pl.knightfrank.com](mailto:przemyslaw.jankowski@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 na stronie:  
[knightfrank.com.pl/badanie-ryнку/](http://knightfrank.com.pl/badanie-ryнку/)

### © KNIGHT FRANK SP. z o.o. 2024

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.

### PARTNERZY PUBLIKACJI:



#### 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](mailto: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 nabadowując atrakcyjność inwestycyjną regionu.

## Michael Page

#### KONTAKT:

Magdalena Ziajor  
Associate Manager |  
Manufacturing & Supply Chain Division  
+48 502 235 627  
[magdalenziajor@michaelpage.pl](mailto:magdalenziajor@michaelpage.pl)

[www.michaelpage.pl](http://www.michaelpage.pl)