



Организация, координация и контроль работ по проектированию, строительству и внутренней отделке.

ПРЕДПРОЕКТНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И АКТУАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ ОФИСНЫХ ПРОСТРАНСТВ

Moscow 2020

ООО «Эс Эй Риччи ПМ» | ОГРН 1127746651515 | ИНН 7708768748
Адрес: Россия, 125057, г. Москва, Чапаевский переулок, дом 6
тел./ факс: +7 (495) 241-22-71 | info@kubrava.com | www.kubrava.com

www.kubrava.com



Кубрава Руслан
Генеральный директор
ООО «Эс Эй Риччи ПМ»

Российский Государственный Гуманитарный Университет (РГГУ)
Институт экономики, управления и права

Финансовая академия при Правительстве РФ
Институт профессиональной оценки

Академия народного хозяйства при Правительстве РФ (РАНХиГС)
Школа экономики земельных рынков Управление недвижимостью (МВА)

ГАСИС (Государственная академия специалистов инвестиционной сферы) Промышленное и гражданское строительство

CCIM (Российская гильдия риэлторов/ Институт коммерческих инвестиций в недвижимость США)

Курс подготовки сертифицированных оценщиков по стандарту
BREEAM International

Курс подготовки сертифицированных оценщиков по стандарту LEED

Курс Agile Project Management (ICAgile)

Университет СИНЕРГИЯ
Стратегический менеджмент (EMBA)



MCFO MOSCOW CONSTRUCTION AND FIT-OUT ASSOCIATION

[О НАС](#) ▾ [ЧЛЕНЫ АССОЦИАЦИИ](#) [НОВОСТИ](#) [ВИДЕО](#) [МЕРОПРИЯТИЯ](#) ▾ [КАЛЕНДАРЬ](#) [ПРЕМИЯ MCFO AWARDS](#)
[АНАЛИТИКА](#) [ЗНАК КАЧЕСТВА](#) ▾

Аналитика

Ассоциация Moscow Construction and fit-out подготовила ежегодный отчет о состоянии рынка коммерческой недвижимости в части реализованных проектов за 2018-2019 г.

Общая площадь заявленных участниками рынка завершённых объектов составляет 1 000 кв. м. Свои данные представили более 20 участников рынка, включая девелоперов, подрядчиков, организаций, компаний по управлению проектами и проектными менеджерами.

Некоторые объекты могли быть не включены в текущую выборку по следующим причинам:

- отсутствие информации в открытых источниках (или затруднение в получении информации)
- непредоставление информации по запросу представителей Ассоциации
- отсутствие подтверждения выполненного объема со стороны участников рынка
- несоответствие установленным критериям отбора

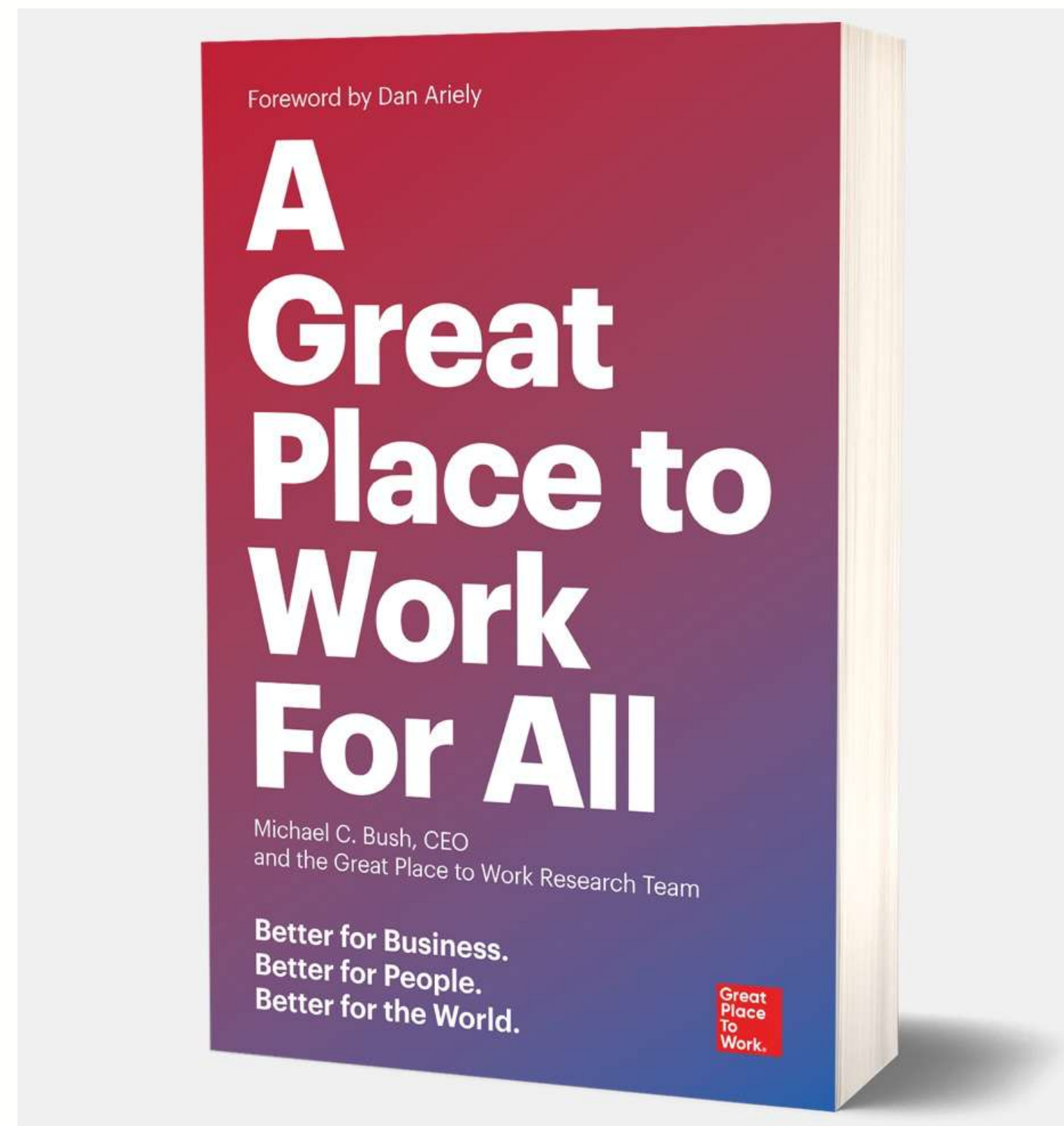
PM

- S.A. Ricci PM – 75 420 кв.м.
- CBRE – 32 134 кв.м.
- Cushman – 22 727 кв.м.
- Aurora Group – 22 609 кв.м.
- Codest – 20 000 кв.м.



Great Place to Work® - мировой авторитет в области культуры труда.

Организация занимает лидирующие позиции в отрасли с использованием самой строгой модели на основе данных для количественной оценки опыта сотрудников. С 1992 года в рамках исследований были опрошены более 100 миллионов сотрудников по всему миру и результаты исследований легли в основу разработанных рекомендаций для организации лучших рабочих пространств.





Gensler Research Institute

Исследовательский институт Генслера изучает взаимосвязь дизайна, бизнеса и поведения в поисках решений, которые улучшают процесс взаимодействия и рабочую среду.

Благодаря сочетанию исследовательских грантов и внешнего партнерства исследователи находят возможности, которые помогают реализовать текущие задачи открывая новые решения и стратегии, которые определяют будущее дизайна.

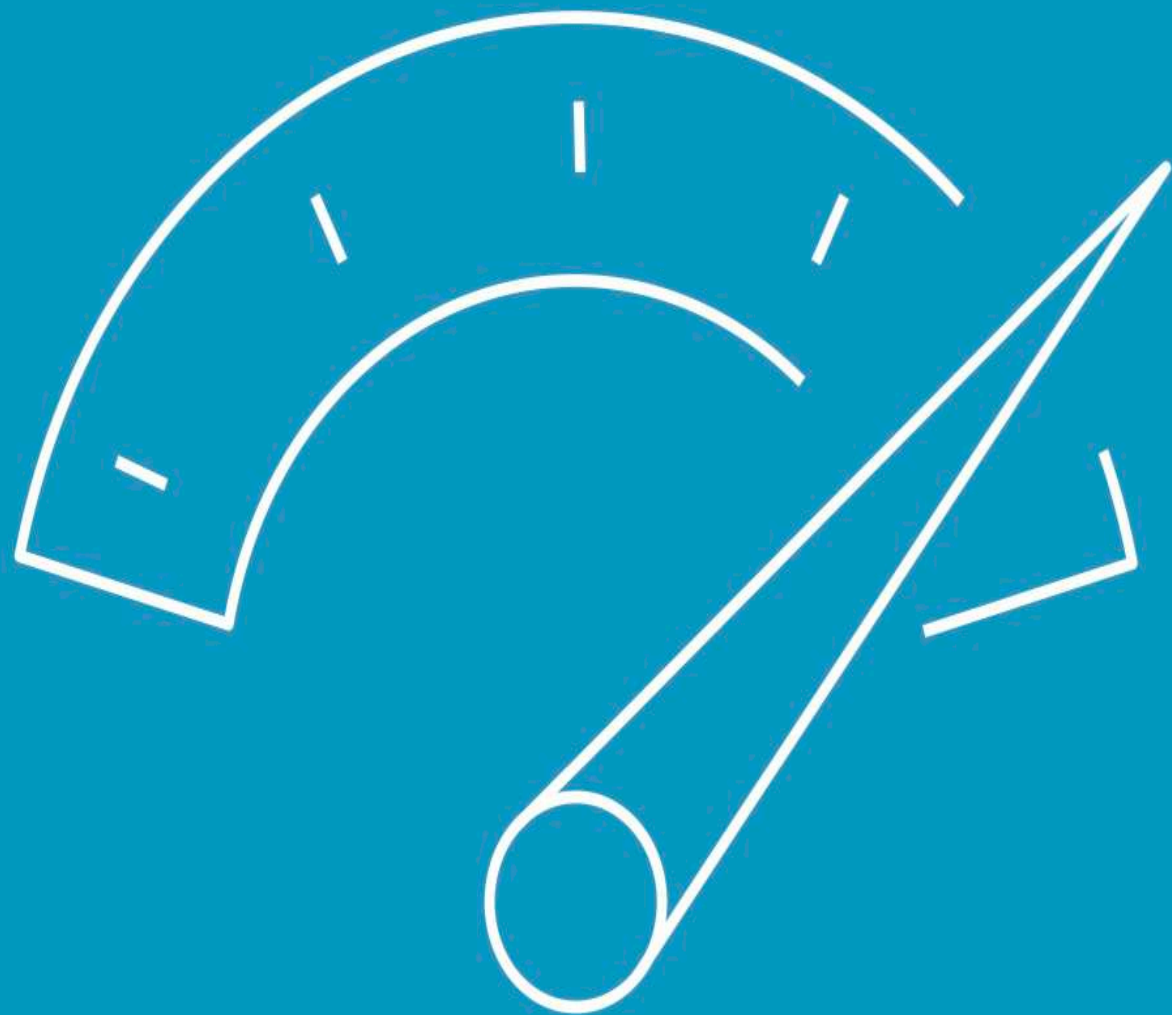
International Workspace Group была создана в 2016 году как холдинговая группа для различных компаний специализирующихся на работе с гибкими рабочими пространствами и зарегистрирована на Лондонской фондовой бирже (LSE: IWG).

10 000 членов команды во всему миру.

Более 2,5 миллионов людей используют рабочие места в более 3 300 локаций в более чем 1000 городах в более, чем 110 странах.

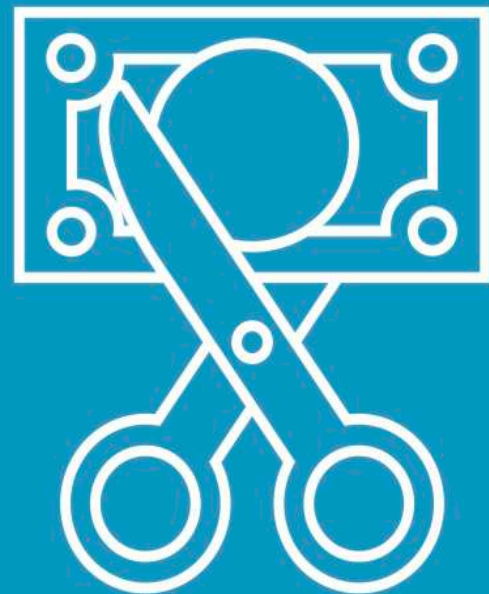


В прошлом году International Workspace Group собрали мнения более 15000 деловых людей из более чем 100 стран. Их спросили о ключевых факторах гибкости работы, о том, как она используется международным бизнесом и какие препятствия на пути ее внедрения и увеличения все еще остаются. Результаты показывают, что в отношении сотрудников произошел серьезный сдвиг - теперь у них есть больше понимания о том, как и где они хотят работать. И компании, которые понимают это, видят рост производительности, более высокий уровень удержания талантов и большую гибкость.



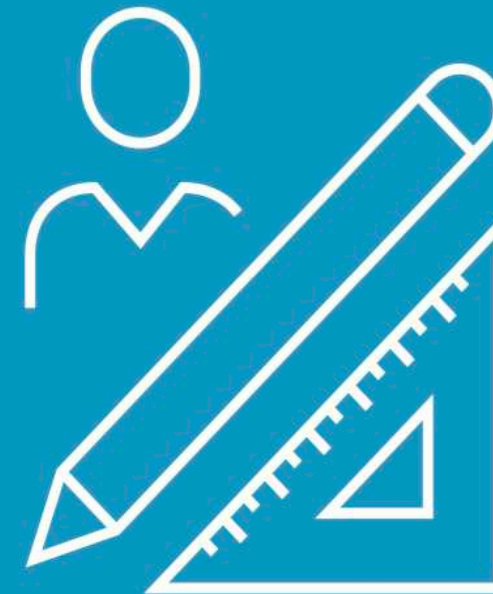
85%

Респондентов заявляют о росте
производительности благодаря
большей гибкости



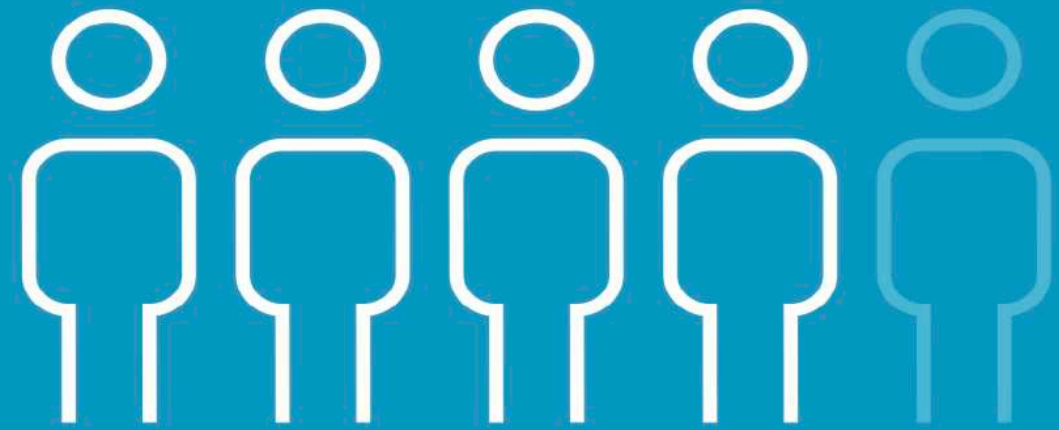
65%

Гибкий офис
помогает снизить
CAPEX/OPEX и
управлять рисками



65%

Адаптация рабочей
среды к функционалу
делает сотрудников
более продуктивными



OVER HALF

Проводят за пределами офиса не менее 2,5 дней в неделю

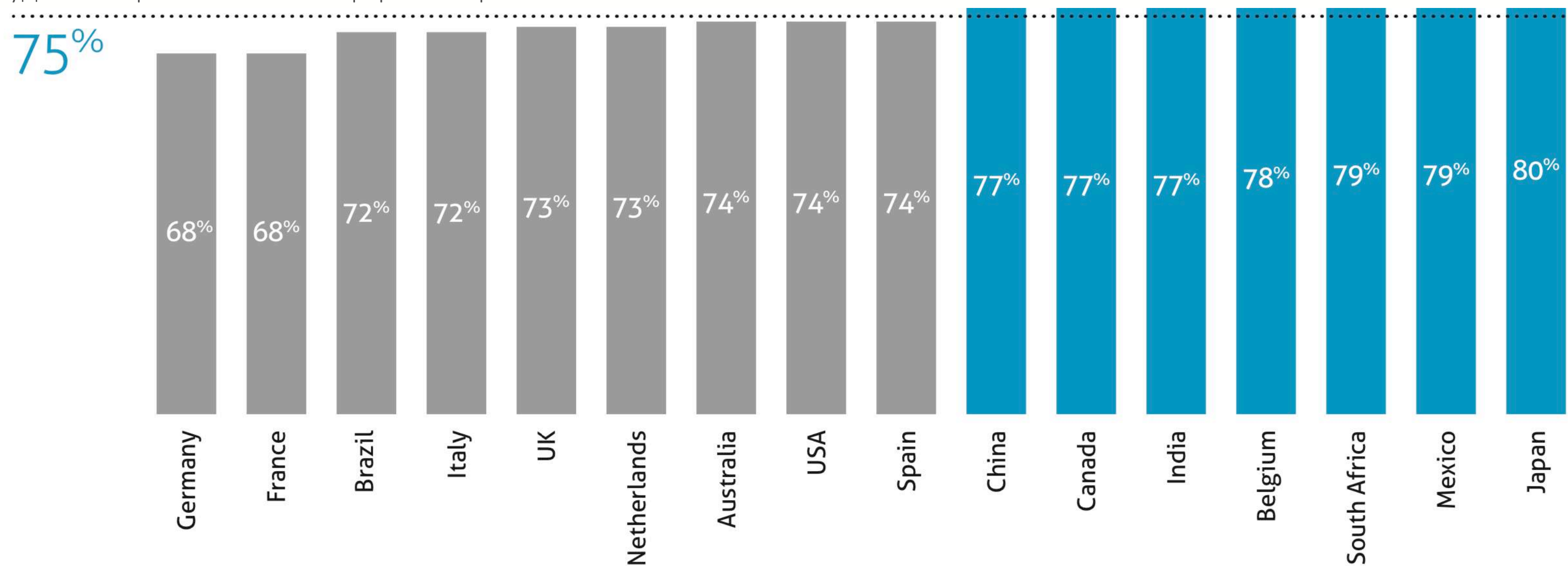
OVER 4/5

Выбирая между двумя идентичными предложениями о работе предпочтение отдают предложению с гибким подходом

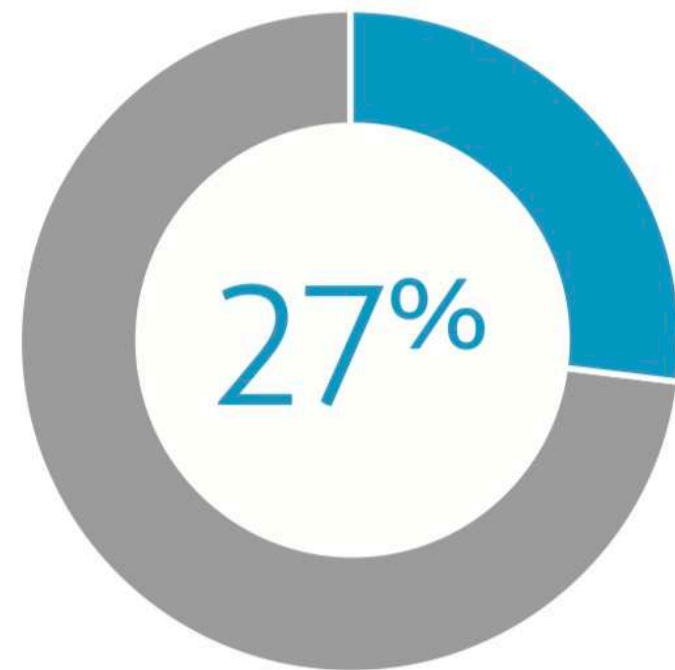


Одним из важнейших факторов является возможность использовать гибкую работу в качестве преимущества для привлечения и удержания лучших сотрудников. Отчеты показывают, что затраты на замену сотрудника достигают половины ежегодной заработной платы.

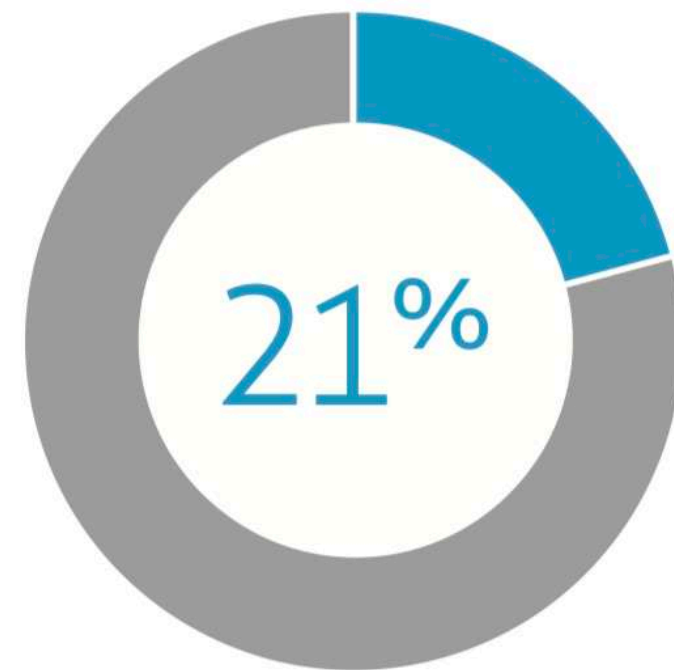
% удовлетворенности новым форматом работы



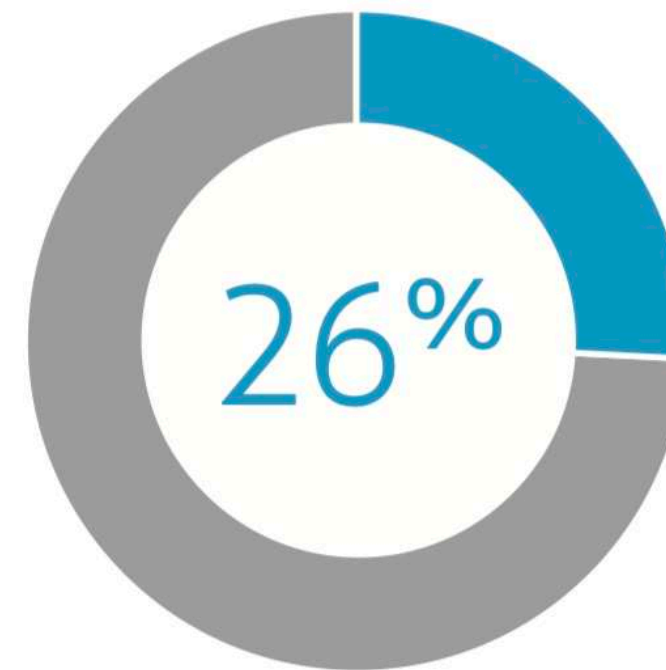
Различные определения гибкой работы деловых людей



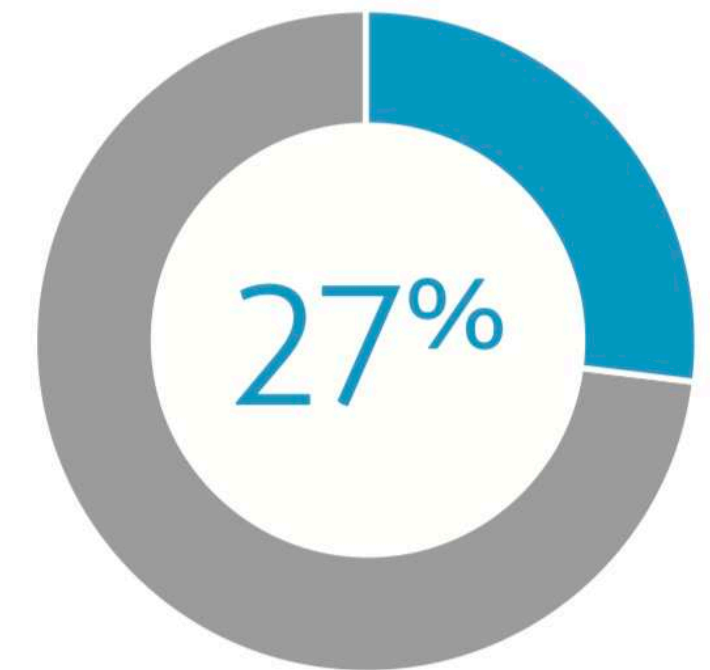
Возможность выбирать в каком месте (город, тип офиса и т. д.) работать



Возможность принимать решения относительно своего рабочего времени



Возможность выбирать где я работаю хотя бы некоторое время



Самостоятельно управлять своей загрузкой

Возможность выбора места работы важнее,



54%

чем работа в
престижной
компании



32%

чем получение
более престижной
должности



41%

чем никогда не
работать
сверхурочно



25%

чем
продолжительность
поездки на работу



70%

при оценке новых
карьерных
возможностей



54%

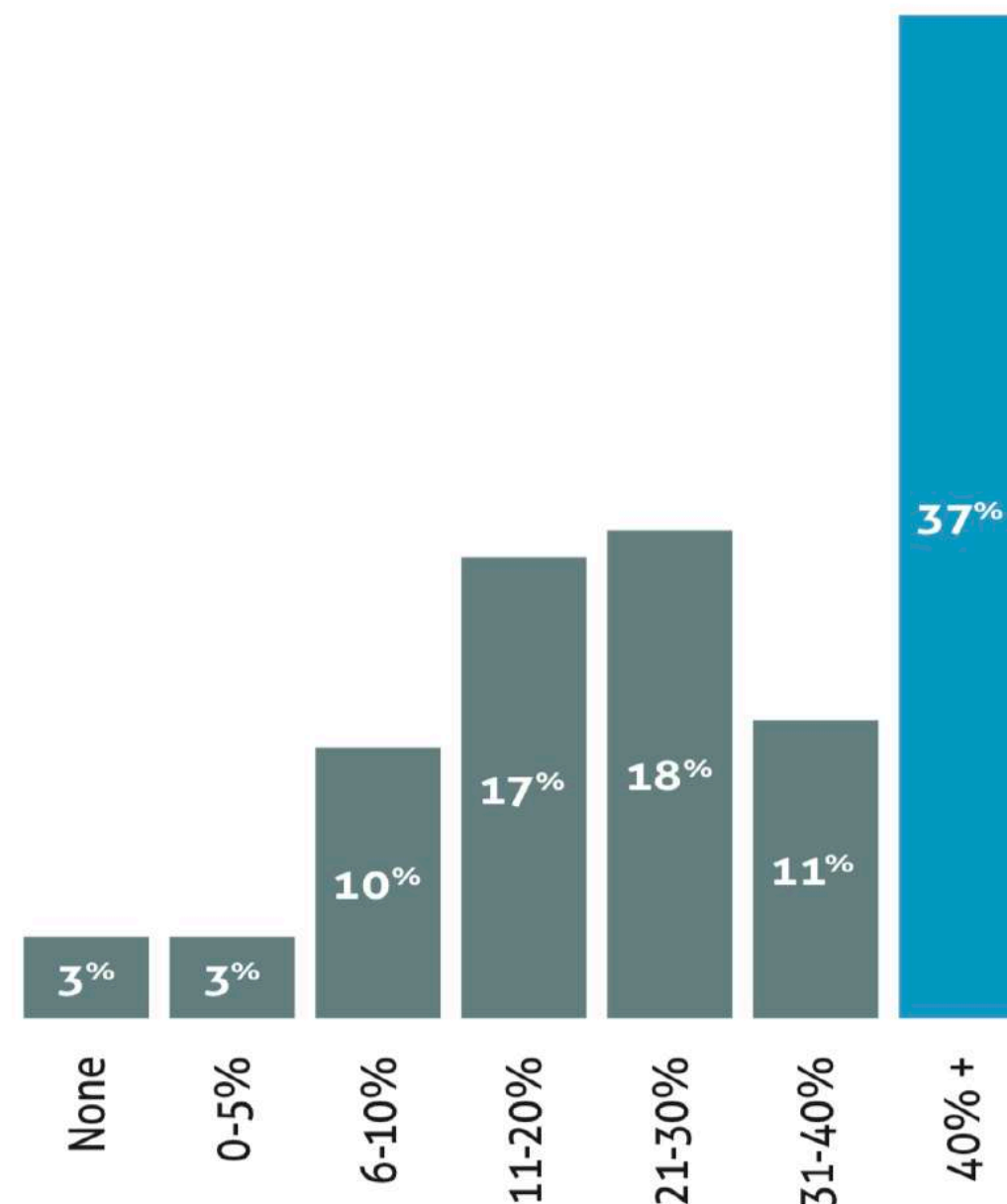
чем увеличение
отпускных

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ГИБКОЙ РАБОТЫ

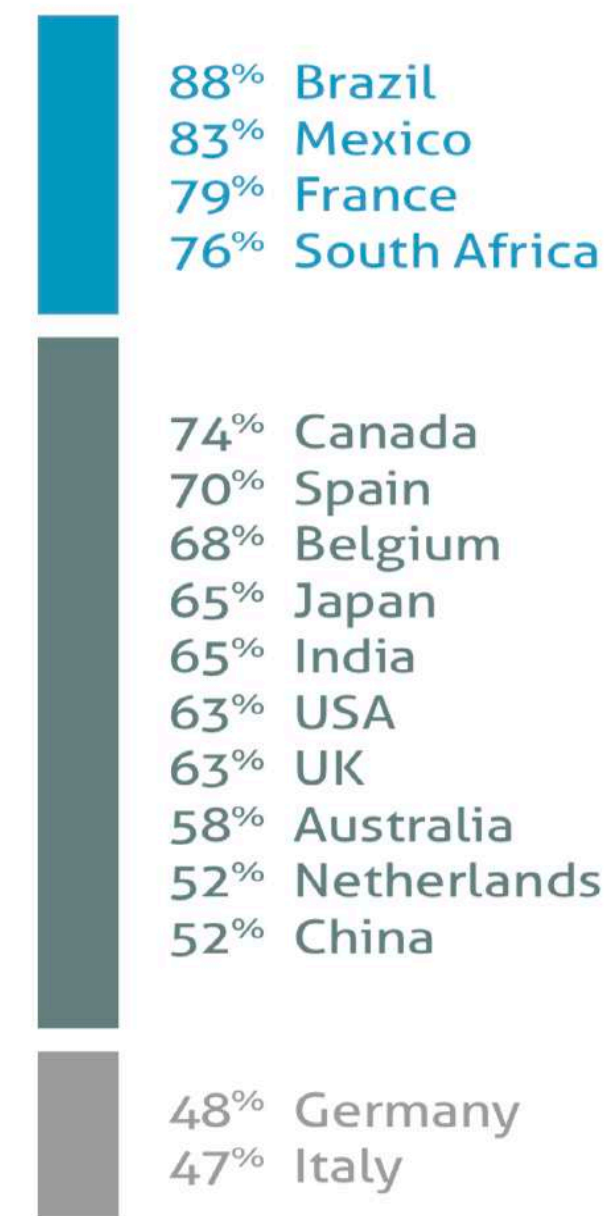


85%
of businesses think
they are more
productive as a
result of flexible
working

внедрение гибкой политики
рабочего пространства сделало
компанию более продуктивной



% увеличение производительности
за счет гибкой политики рабочего
пространства



доля компаний, которые
указывают на повышение
производительности на 20% и
более



гибкий офис



Все

Картинки

Видео

Новости

Карты

Ещё

Настройки

Инструменты

Результатов: примерно 25 900 000 (0,41 сек.)



Гибкий офис

«**Гибкий офис**» — это способ организации рабочего пространства, объединяющий преимущества коворкинга, сервисного центра и классического **офиса**. Обычно это дизайнерское пространство в бизнес-центре А-класса со всей мебелью, оргтехникой и обслуживанием под ключ (в него входит, например, IT-поддержка и клининг).

Гибкость рабочего места подчеркивает готовность и способность адаптироваться к изменениям, особенно в отношении того, как и когда будет выполняться работа.



ОТДЕЛЬНО

Process & Respond (Процесс и реакция)

Это работа вызванная самой работой. Обработка входящей информации, создание обратных связей — электронные письма, звонки, что бы работа двигалась дальше.

Create (Творчество)

Творчество возникает, когда человек изучает конкретную информацию, связанную с его ролью. Человек решает проблему, разрабатывает конкретные практические шаги для достижения результата.

Contemplate (Созерцание)

Созерцание позволяет человеку остановиться и подумать о том, как лучше продолжить работу, либо забыть о ней на время, чтобы дать ей передышку.

СООБЩА



Chat (Болтовня)

Случайное импровизированное общение с коллегой.



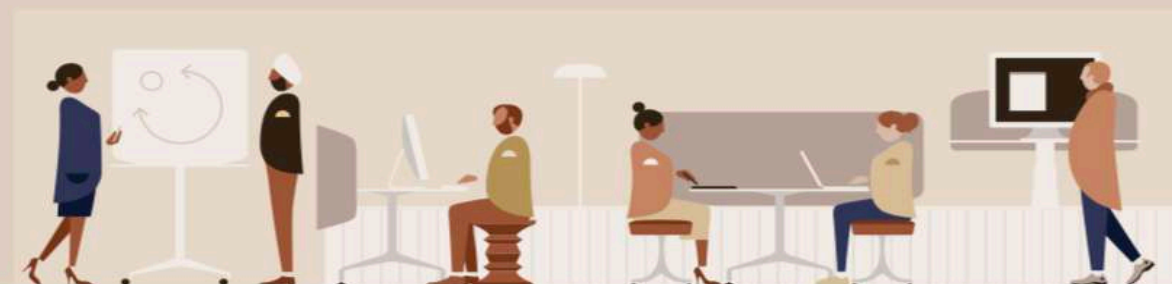
Show & Tell (Показ с пояснением)

Это плановое собрание, на котором группы работников делятся информацией с коллегами и клиентами, либо это более широкое совещание в масштабах организации.



Co - Create (Совместное творчество)

Это выдвижение новых идей и обмен их содержанием между группами.



Warm Up, Cool Down (Разогрев/Охлаждение)

Режим позволяет в ожидании перед переговорами и перед официальными встречами уточнить какие-то моменты, а так же обсудить следующие шаги и то, что не успели, после переговоров и встреч.



Devide & Conquer (Разделяй и властвуй)

Этот режим вступает в силу когда группа, преследуя общую цель, решает работать над отдельными частями проекта, сохраняя его цельность.

Converse (Беседа)

Процесс обсуждения конкретной темы двумя или тремя коллегами с определенной целью.

Huddle (Оперативка)

Коллективное выполнение неотложной задачи, либо совещание инструктаж для выполнения определенного плана действий.



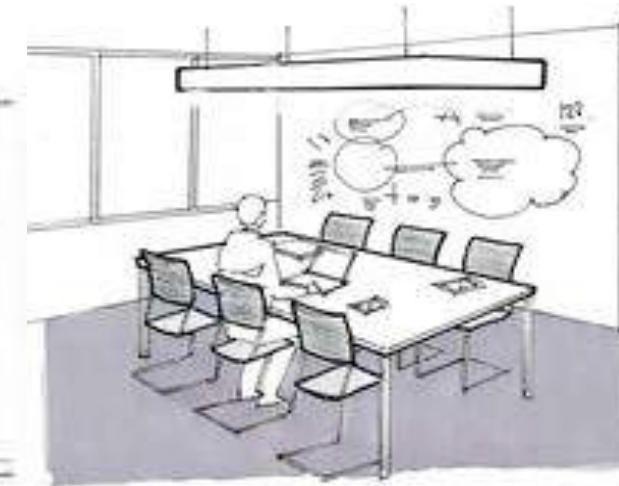
работа на рабочем
месте



конфиденциальные
разговоры



коллаборация с
коллегами



решение
кратковременных задач



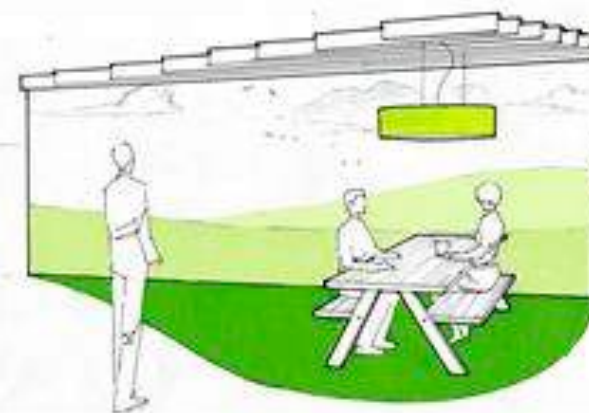
мозговой шторм



индивидуальный отдых



печать/копирование



отдых/прием пищи



кофе-пауза



неформальное общение

Индивидуальные

Командные

Гибкость рабочего места подчеркивает готовность и способность адаптироваться к изменениям, особенно в отношении того, как и когда будет выполняться работа.



КАК РАБОТНИКИ МОГУТ ПРОДЕМОНСТРИРОВАТЬ ГИБКОСТЬ

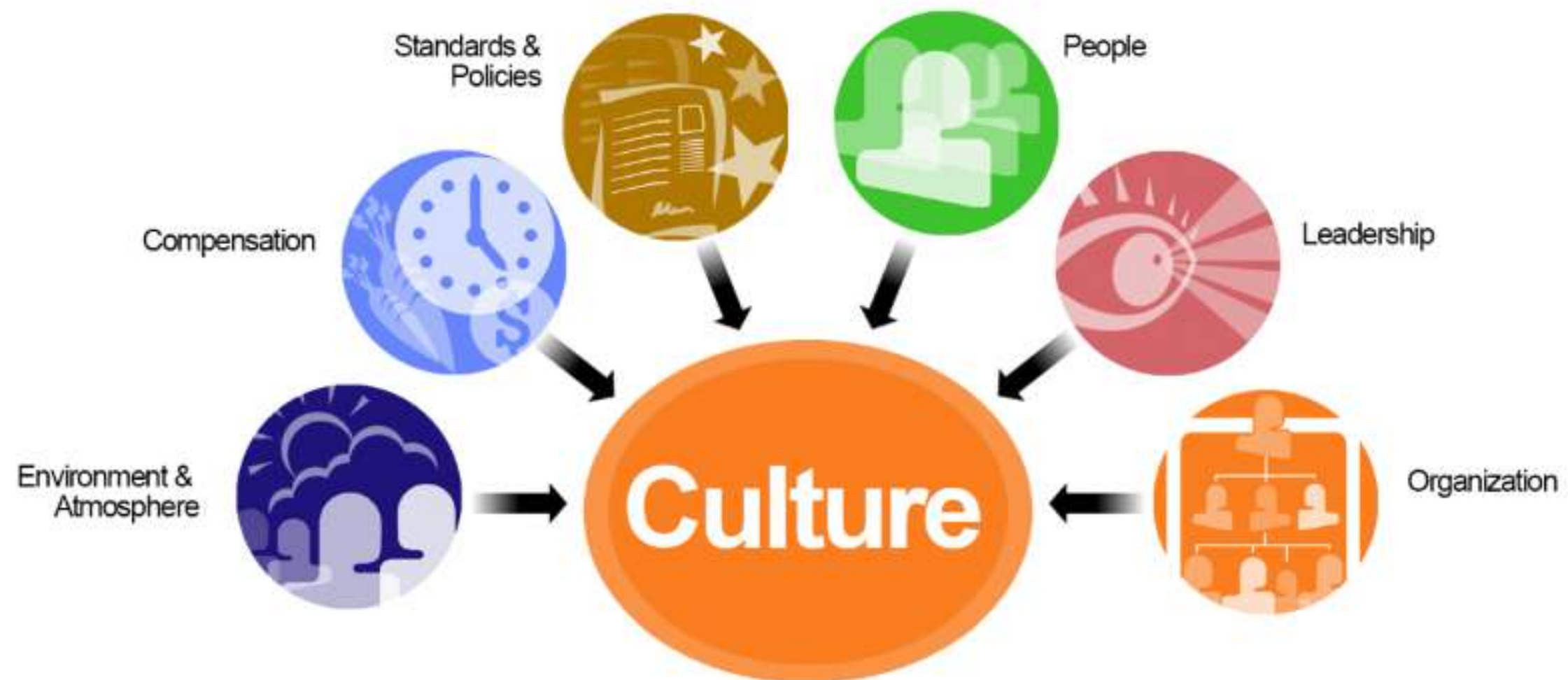
- Сотрудники с гибким подходом помнят о целях компании и работают над их достижением адаптируя свои усилия к поставленной задаче



- Результаты показывают, что работодатели и сотрудники сошлись на гибкости в работе, стремясь, с одной стороны, сократить расходы и повысить производительность, а с другой - добиться лучшего баланса между работой и личной жизнью.



- Компания – это не сумма индивидуальных профессиональных и личных компетенций сотрудников, грамотно «наложенных» на структуру и бизнес-процессы компании
- Психологический «портрет» организации - не среднее арифметическое «психологических» портретов сотрудников
- Компания – это единый живой организм, система, со своими явными и скрытыми процессами
- Компания – это среда, в которой сотрудники либо инвестируют свои ресурсы в достижение бизнес-результата, либо нет.
- Компания – это среда, в которой руководство либо инвестирует ресурсы в создание благоприятной рабочей обстановки, либо нет



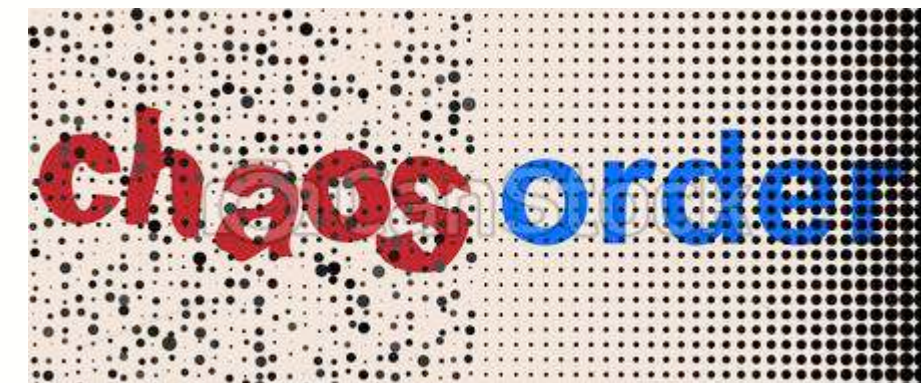
УРОВНИ ЗРЕЛОСТИ КОМПАНИЙ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

В зависимости от уровня зрелости управления в компании варьируются и способы мотивации персонала.



Начиная с 3 уровня зрелости в компании больше внимания уделяется созданию комфортной среды для сотрудников, отражающей ценности и стратегию компании. На этом этапе важно, чтобы у сотрудников сформировался подход «ценности компании – мои ценности», а это невозможно без подтверждения, что сотрудников ценит сам работодатель.

Важно понимать, что комфортное офисное пространство – это не затраты, а инвестиции, и они повышают эффективность компании. Рабочие места должны поддерживать характер работы каждого структурного подразделения.



Чем выше уровень компании, тем больше доля нематериальных инструментов мотивации персонала.

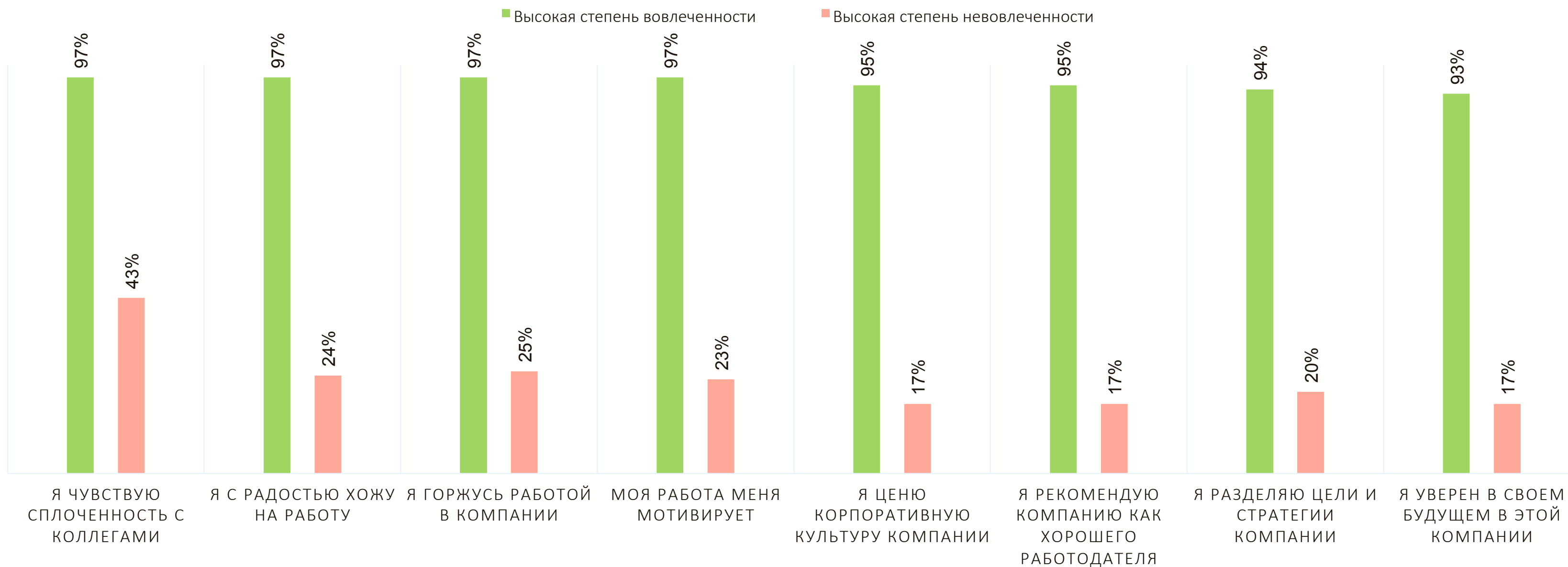


Удовлетворенность сотрудников напрямую связана со степенью вовлеченности в рабочий процесс компании

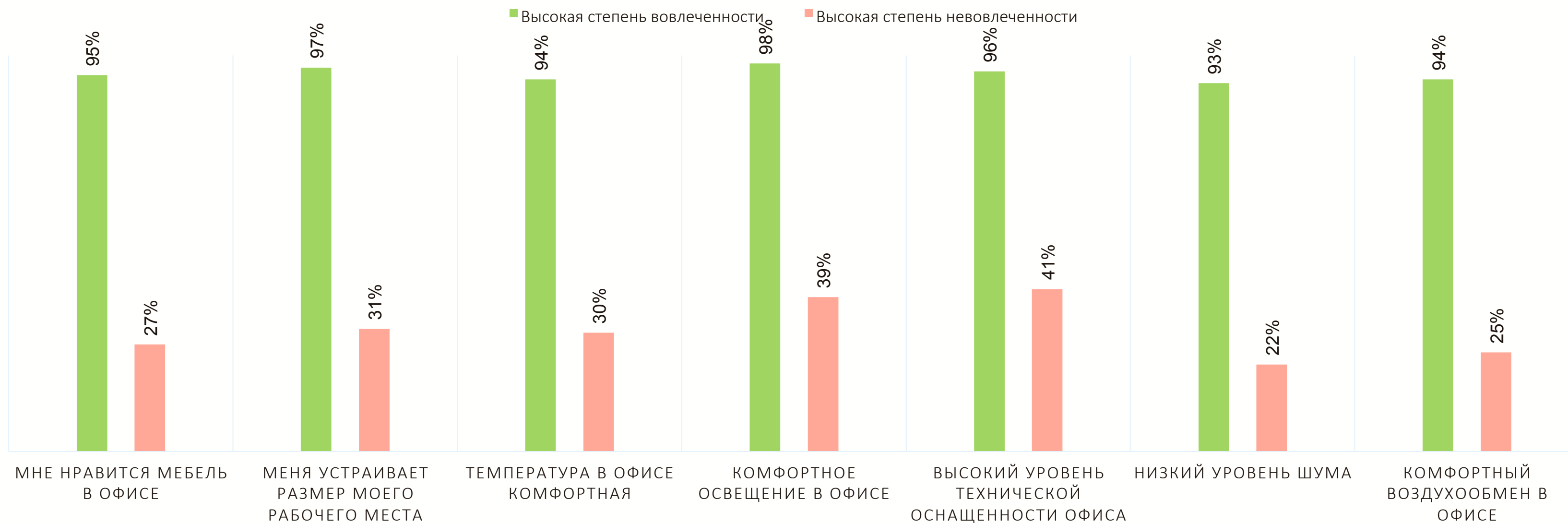


СТЕПЕНЬ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ

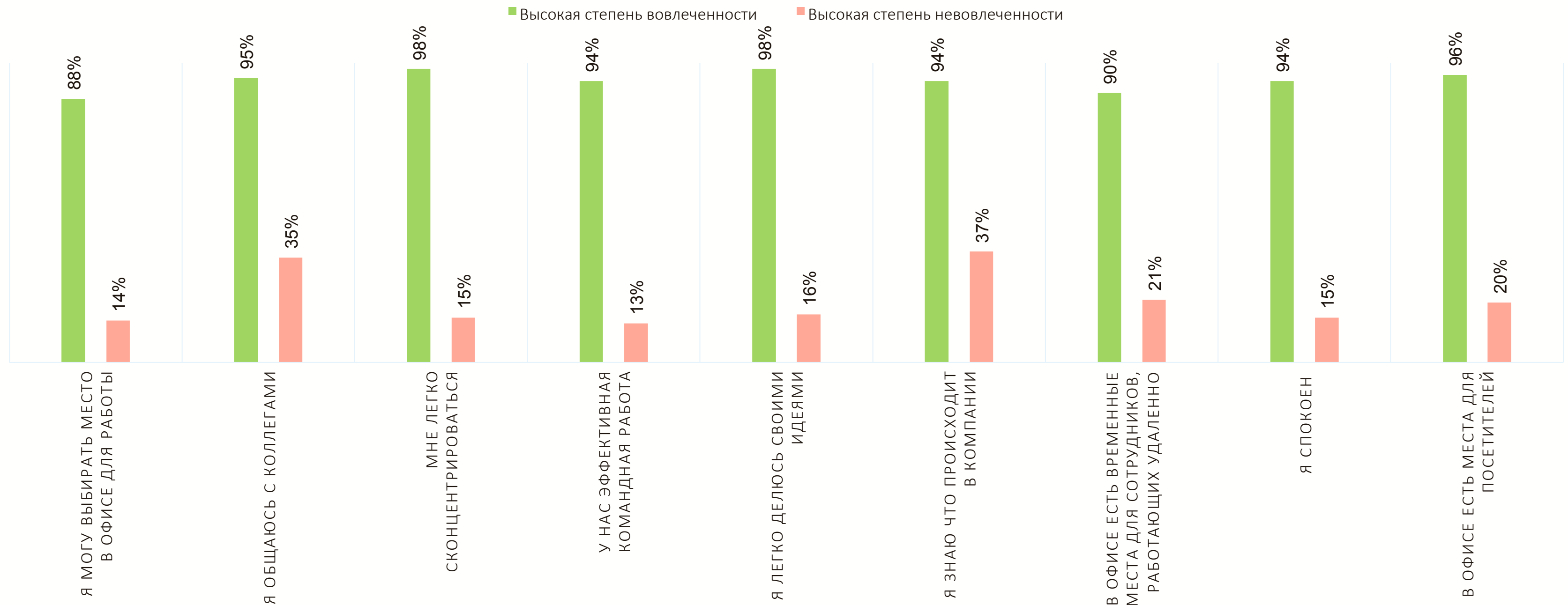
Отношение к компании, рабочему процессу и условиям работы в офисе. Сравнение опросов сотрудников с высокой и низкой степенью вовлеченности в рабочий процесс.



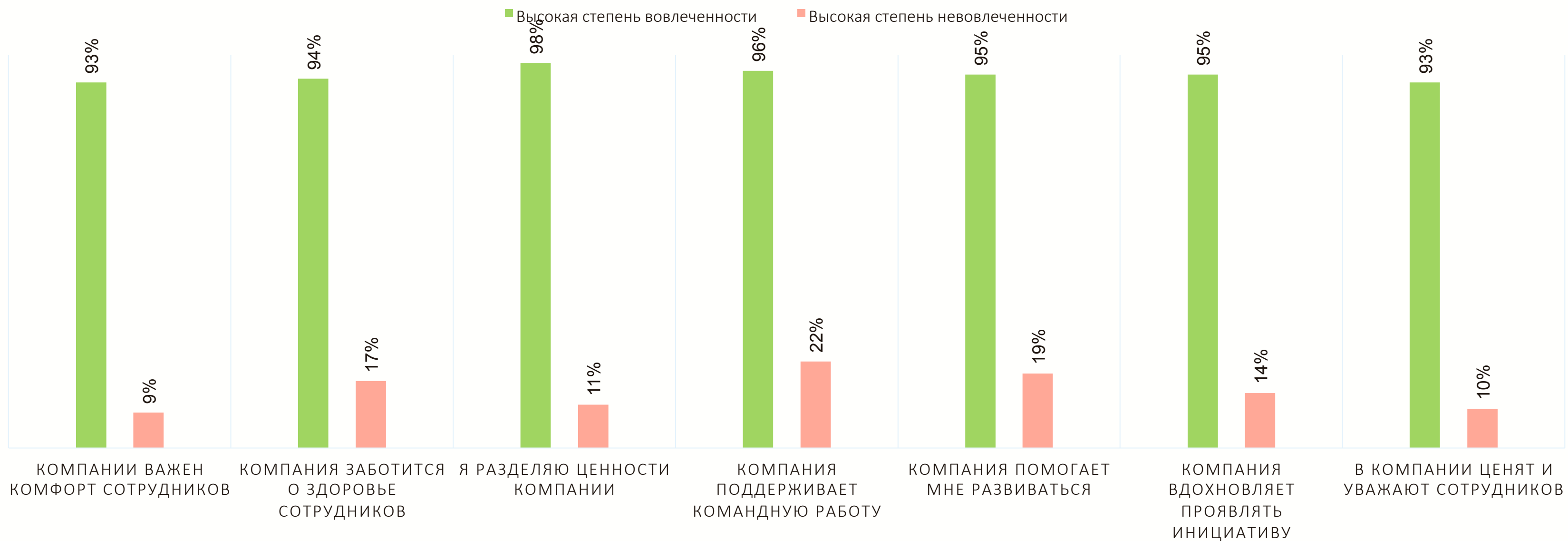
Отношение к компании, рабочему процессу и условиям работы в офисе. Сравнение опросов сотрудников с высокой и низкой степенью вовлеченности в рабочий процесс.



Отношение к компании, рабочему процессу и условиям работы в офисе. Сравнение опросов сотрудников с высокой и низкой степенью вовлеченности в рабочий процесс.



Отношение к компании, рабочему процессу и условиям работы в офисе. Сравнение опросов сотрудников с высокой и низкой степенью вовлеченности в рабочий процесс.



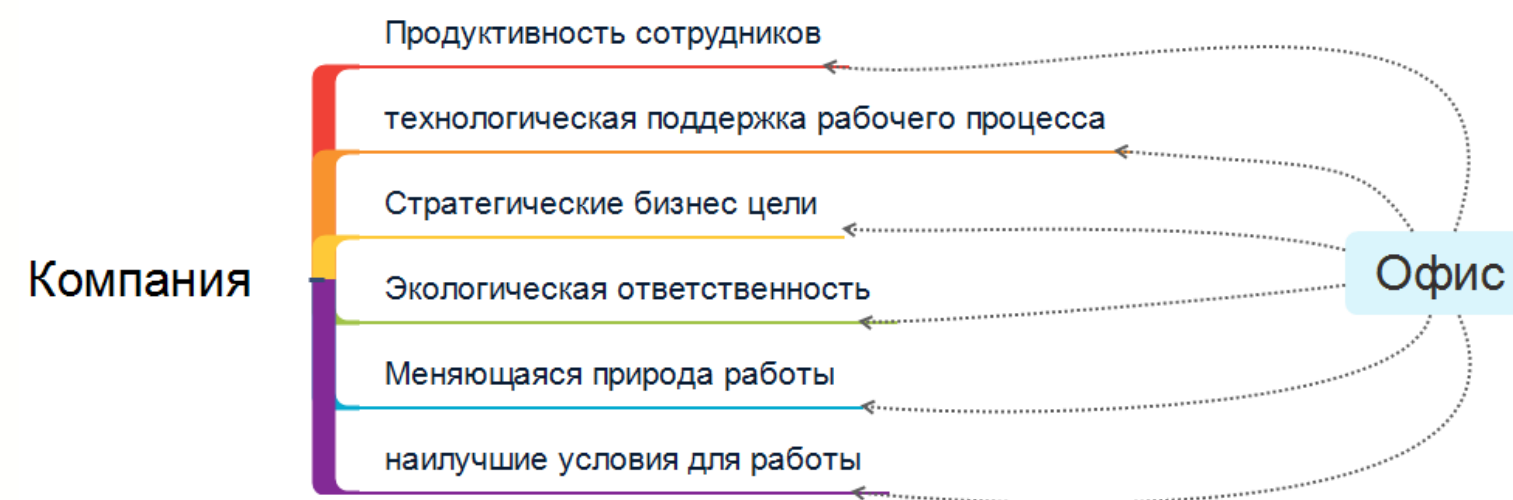
СТЕПЕНЬ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ

Степень вовлеченности сотрудников в рабочий процесс напрямую взаимосвязана с уровнем удовлетворенности рабочим местом.

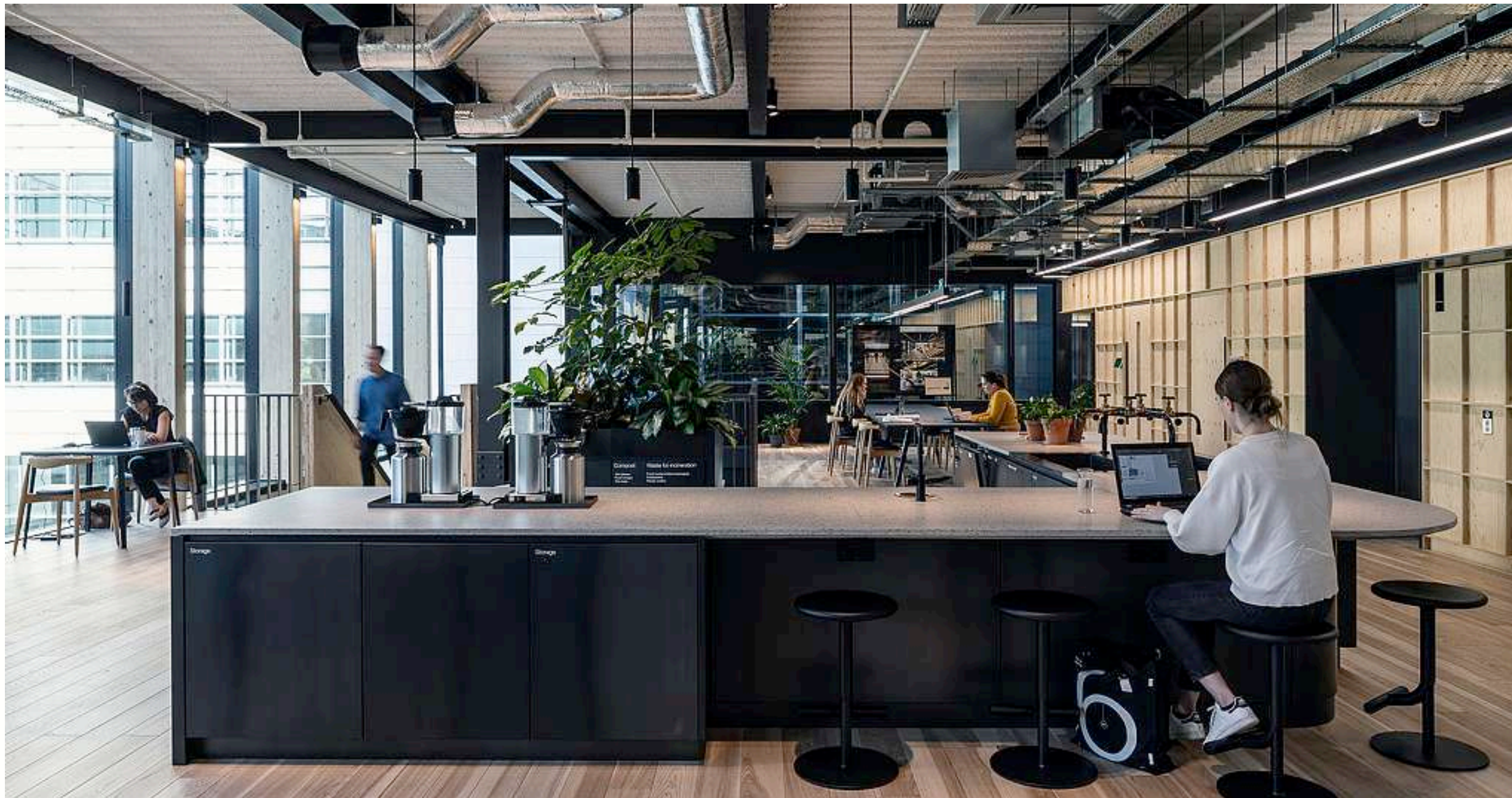
Улучшение офисного пространства следует рассматривать как инструмент нематериальной мотивации для повышения эффективности работы сотрудников. Это не затраты, а инвестиции в будущее компании.



VS.

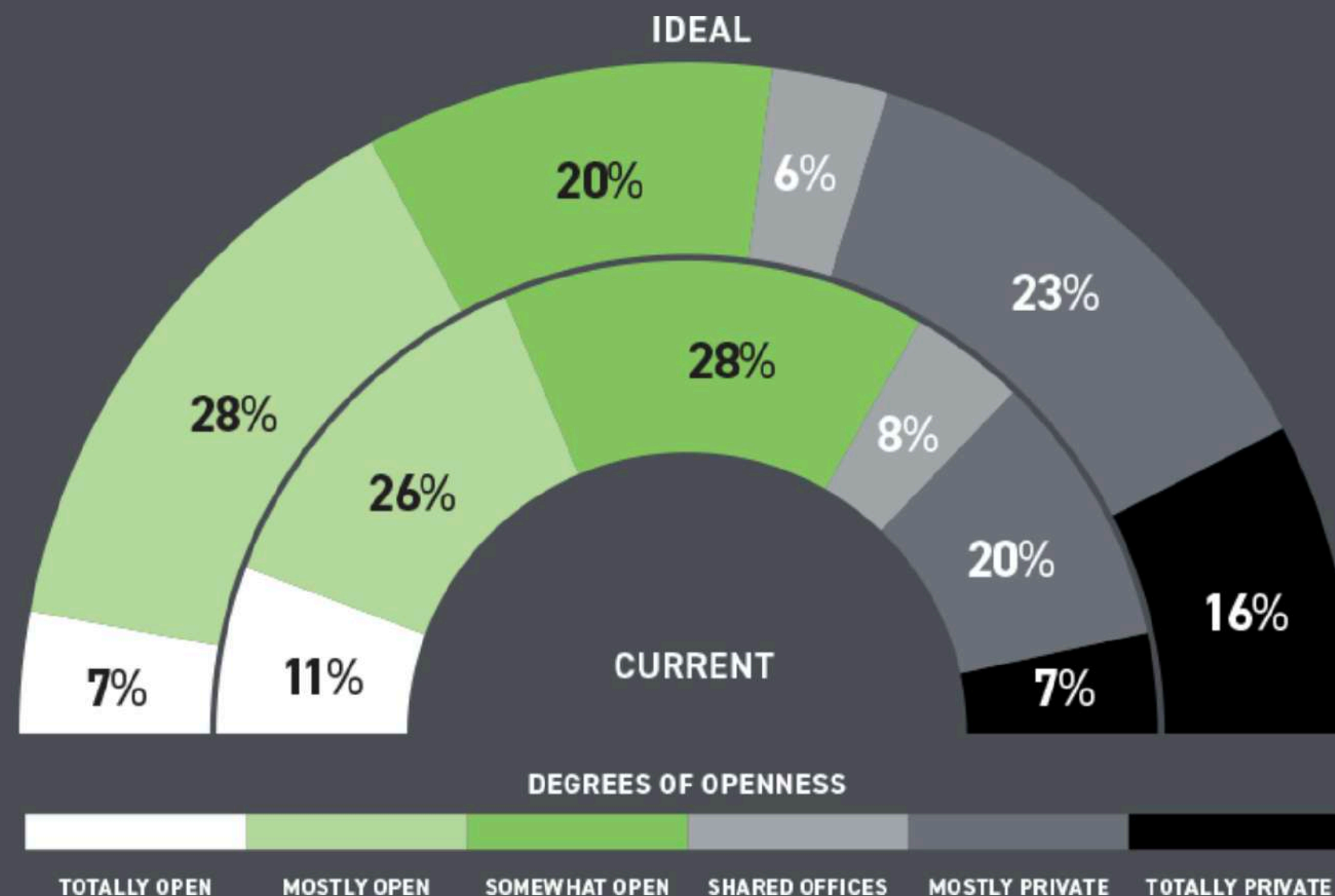


Отчет исследовательского института Генслера «Рост гибкого рабочего пространства в корпоративном секторе за 2019 год» направлен на выявление движущих сил и препятствий на пути внедрения гибкого рабочего пространства для крупных корпораций.



THE IDEAL OFFICE IS BOTH OPEN AND PRIVATE

Percent of respondents who currently sit in each type of workplace environment, compared to what they say would be ideal



RELATED STORIES +

GREAT WORK EXPERIENCES LEAD TO BETTER BUSINESS PERFORMANCE



21%

HIGHER PROFIT

41%

LOWER
ABSENTEEISM

10%

HIGHER CUSTOMER
LOYALTY

SOURCE: Gensler 2019 U.S. Workplace Survey

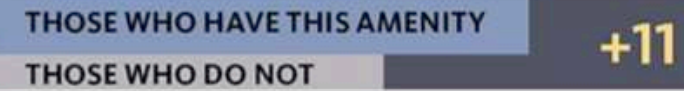
RELATED
STORIES 

The amenities that deliver the highest effectiveness and experience impact

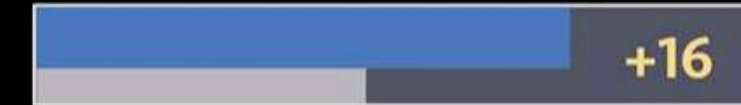
GREATEST VALUE

INNOVATION HUB

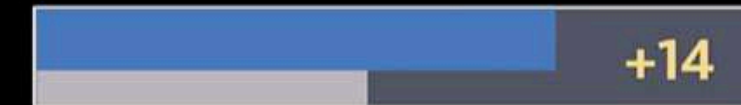
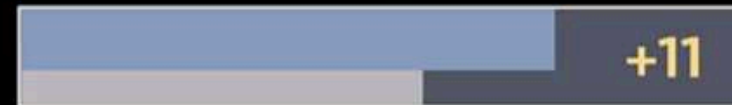
EFFECTIVENESS (WPI)



EXPERIENCE (EXI)



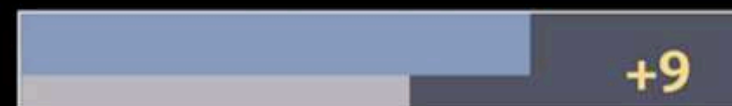
MAKER SPACE



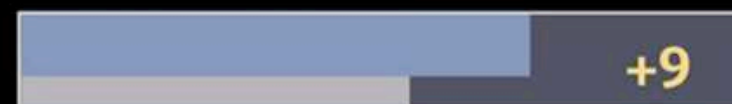
QUIET/TECH-FREE ZONE



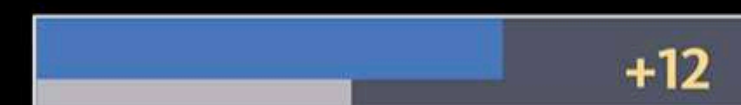
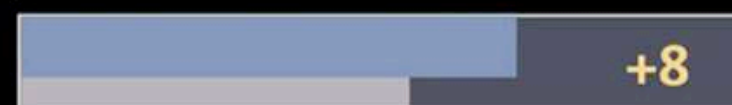
OUTDOOR WORKSPACES



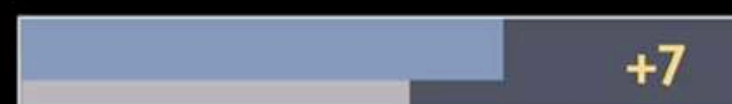
FOCUS ROOMS



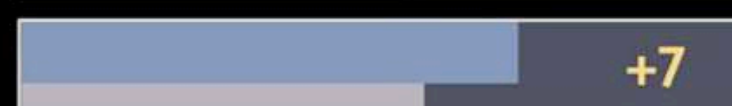
WORK CAFÉ



PHONE ROOM



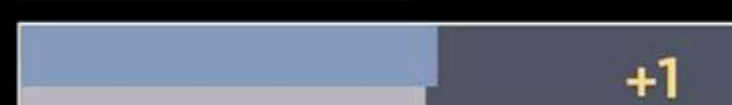
LIBRARY



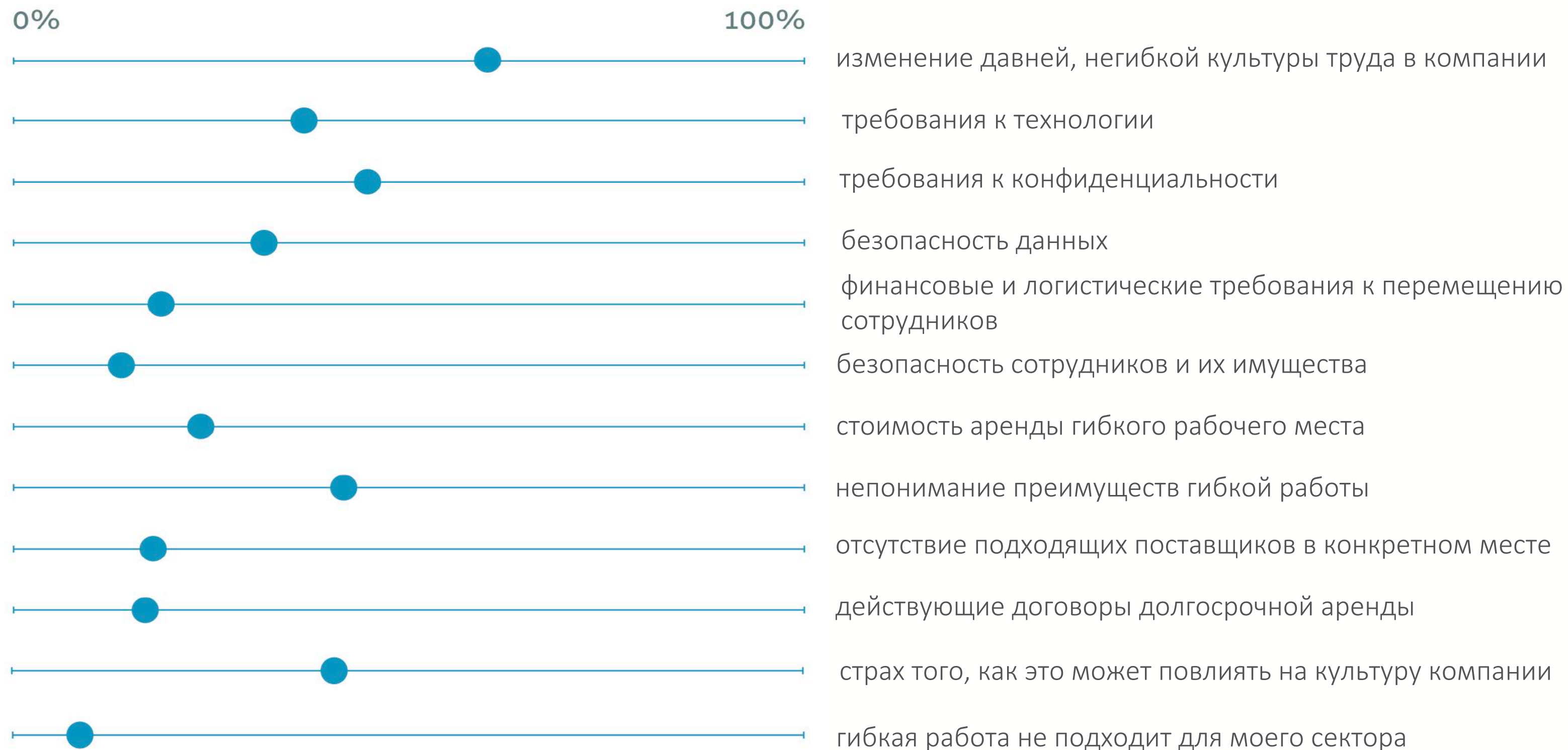
CAFETERIA



BREAK ROOM/LOUNGES



LEAST VALUE



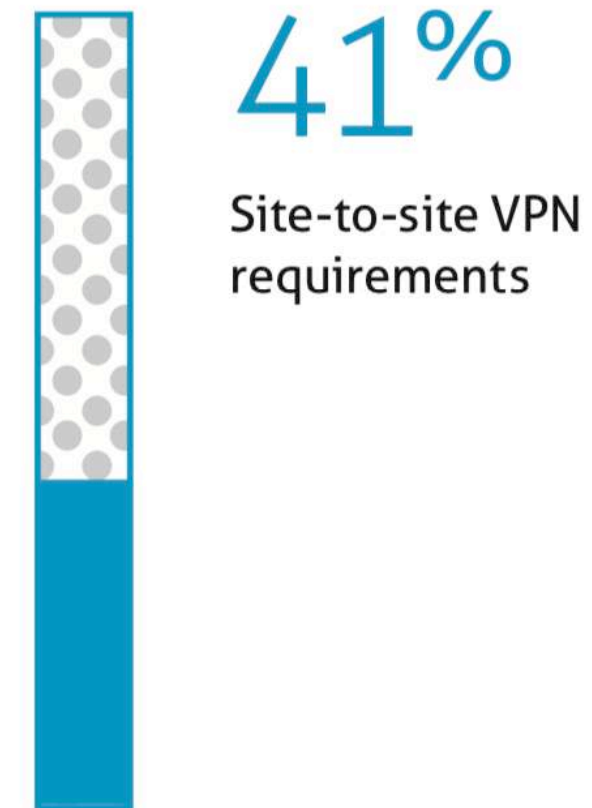
Технологические требования, которые компании обычно принимают во внимание при внедрении/расширении гибких методов работы



необходимость использовать собственные решения для IP-телефонии

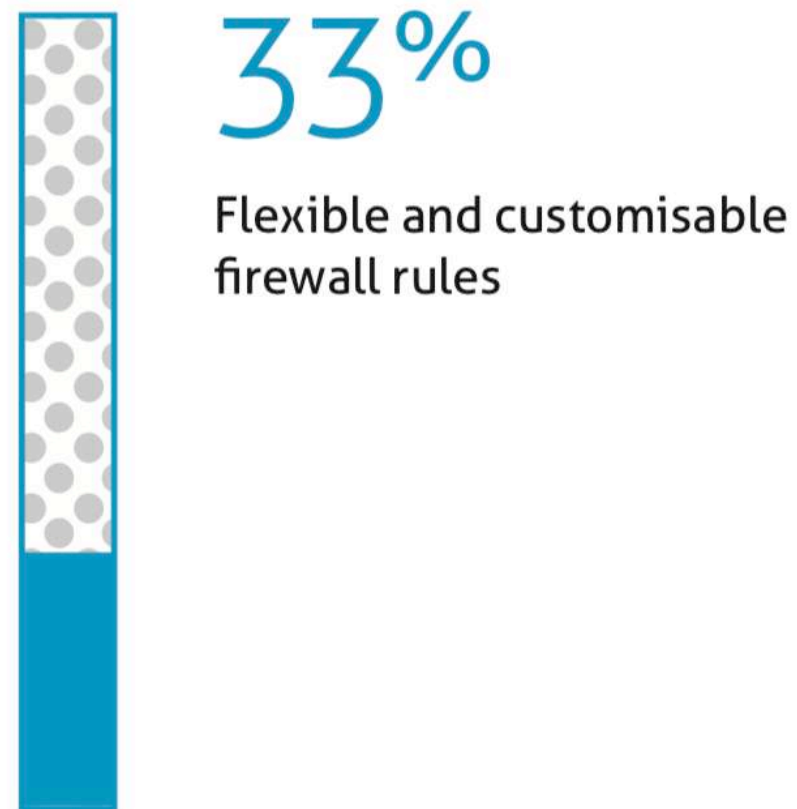


доступ к безопасной печати и средствам сканирования

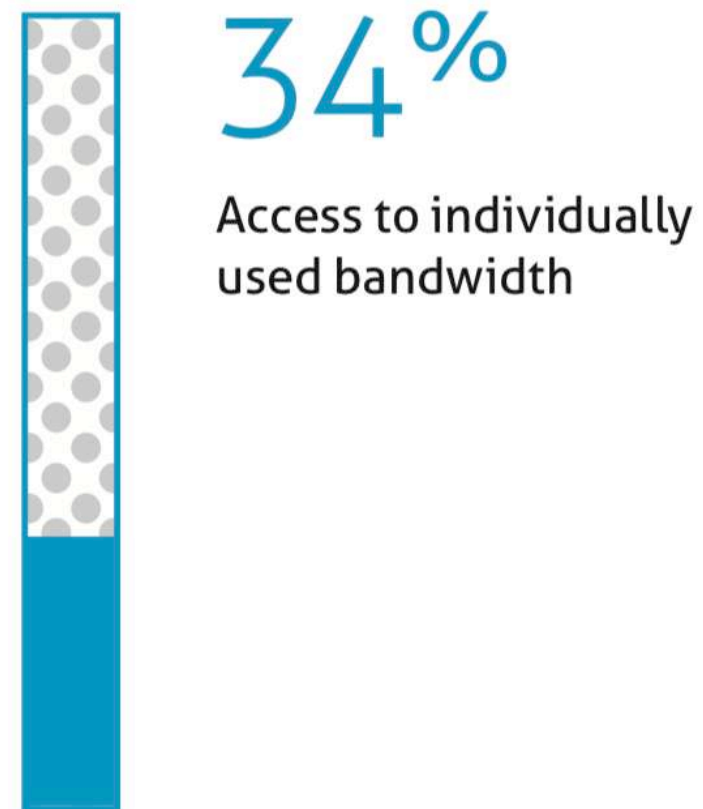


регламенты использования VPN подключений

Технологические требования, которые компании обычно принимают во внимание при внедрении/расширении гибких методов работы



настраиваемые правила
брандмауэра



доступная используемая
пропускная способность сети



потребность в большей безопасности
данных для конкретных отделов

Технологические требования, которые компании обычно принимают во внимание при внедрении/расширении гибких методов работы



33%

The need to monitor worker activity without affecting worker privacy

необходимость наблюдения за персоналом без ущерба для конфиденциальности сотрудников



19%

Lack of remote cyber security systems

возможность отключения системы кибербезопасности



55%

Issuing of hardware such as a company laptop or mobile phone

выделение оборудования, такого как корпоративный ноутбук или мобильный телефон

Gensler
U.S. WORK FROM HOME SURVEY 2020

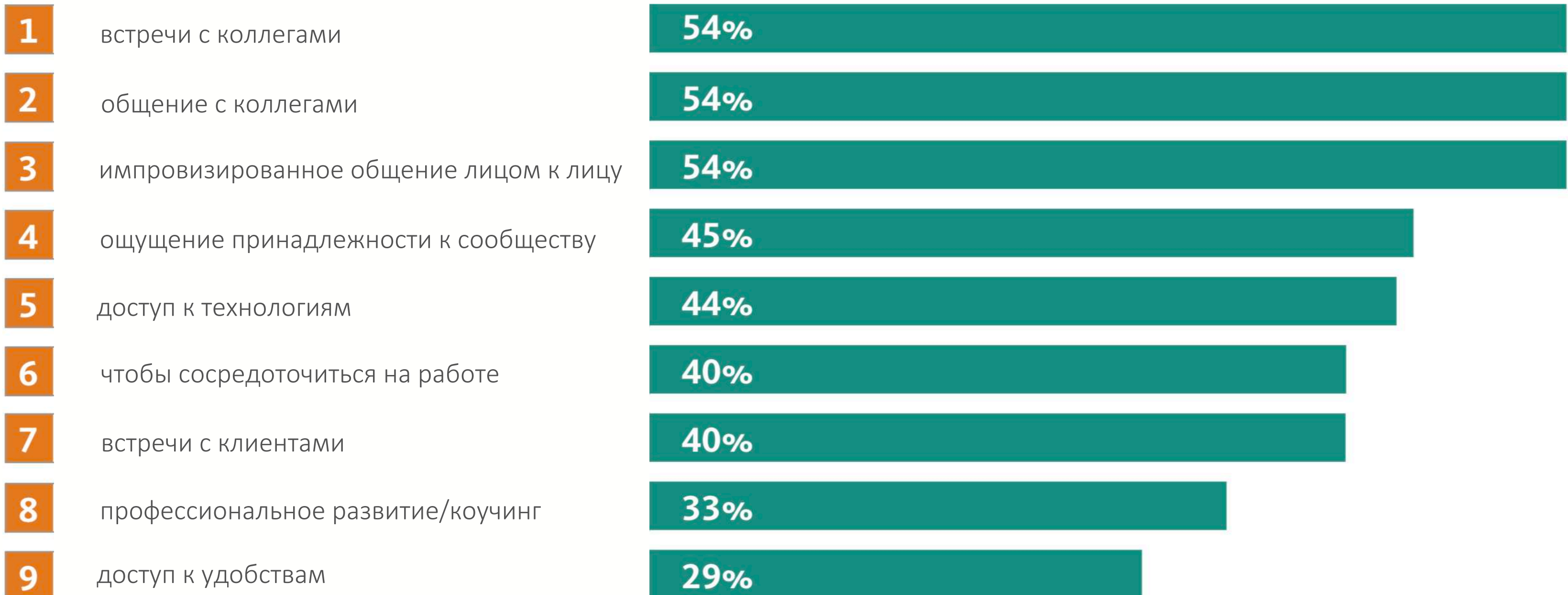
Только 12% работников хотят работать из дома полный рабочий день. Большинство хотят вернуться на рабочее место, но с определенными изменениями.

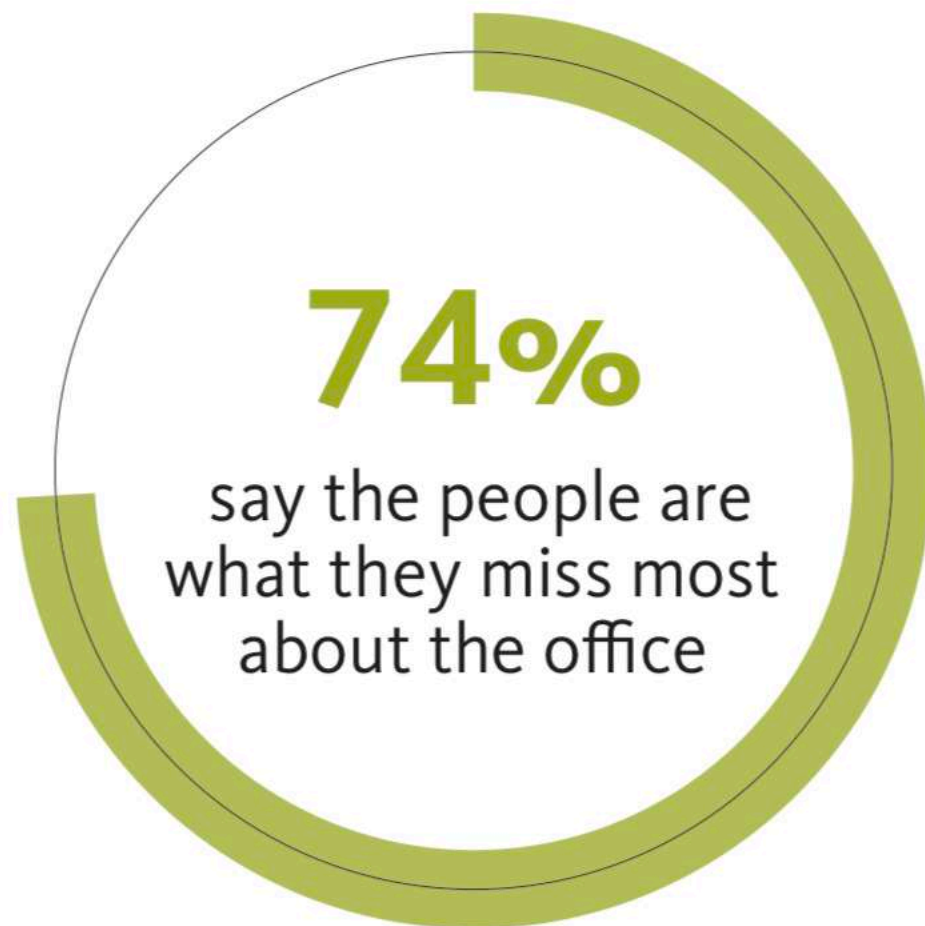
ВЫ ПРЕДПОЧИТАЕТЕ вернуться в офис или продолжить работу из дома?



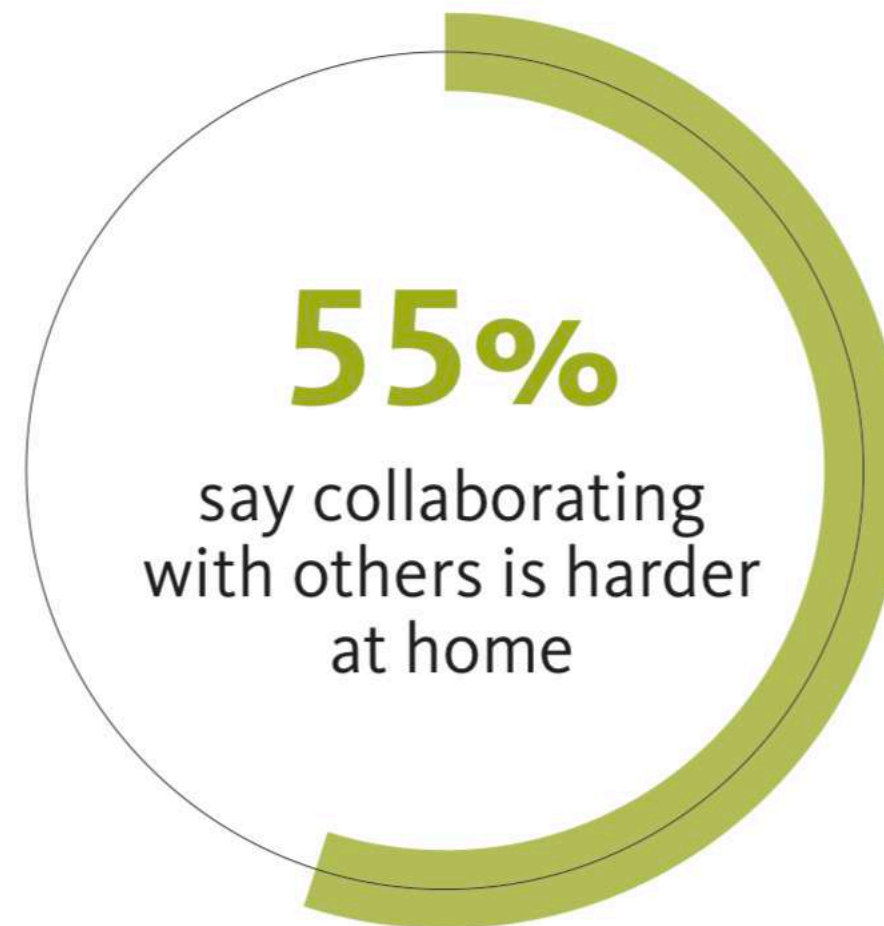
Основная причина, по которой сотрудники хотят приходить в офис: люди.

Респондентов попросили указать, что они считают наиболее важной причиной (-ами) для посещения офиса.





дефицит общения

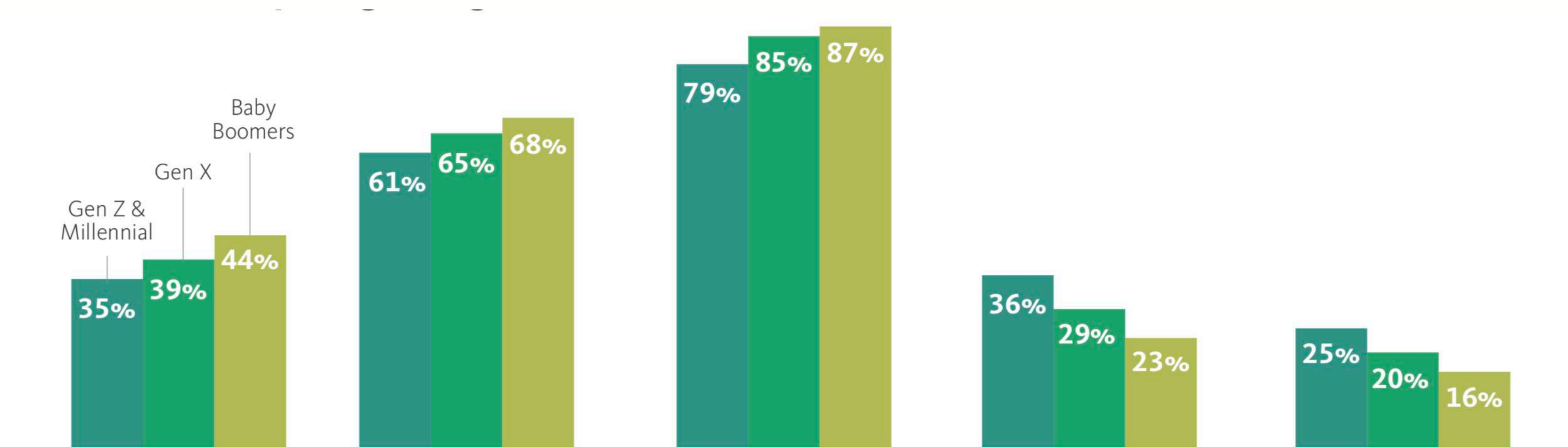


сложности взаимодействия



дефицит информации об
общей работе

Молодое поколение менее продуктивно дома и менее удовлетворено работой на дому.



ощущают что делают что-то другое

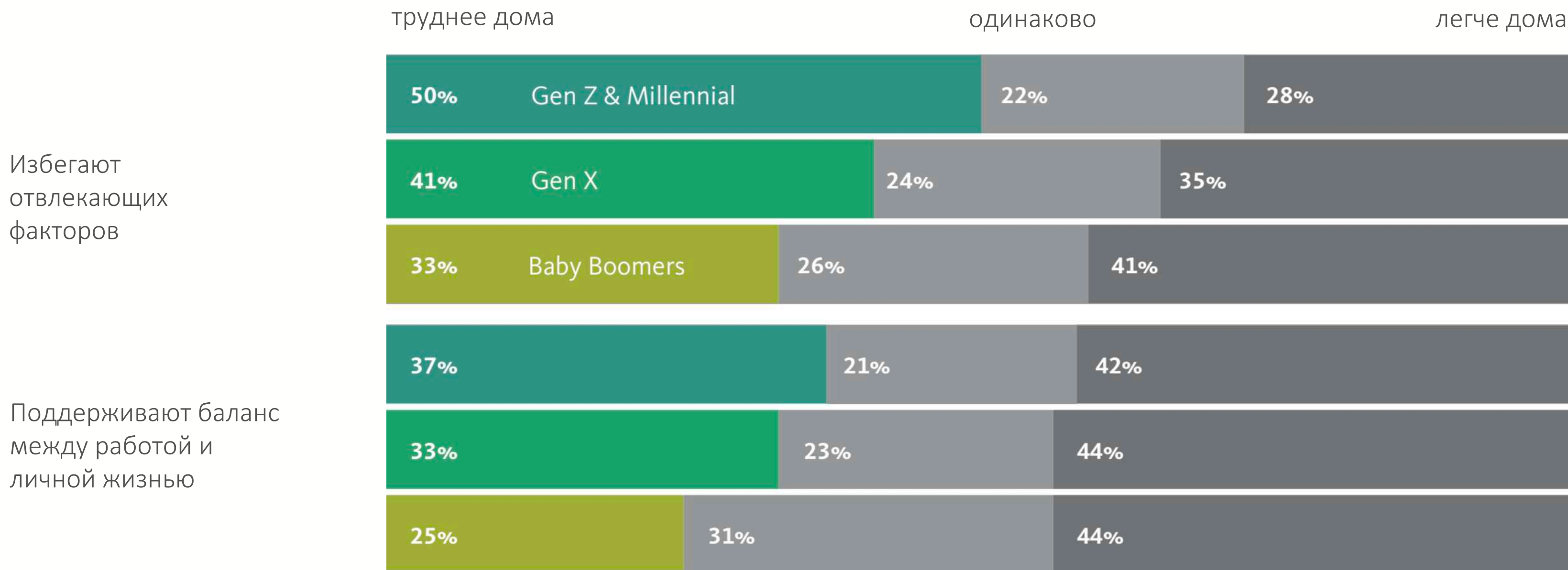
чувствуют, что выполнили работу, которую должны были сделать

знают что от них ждут

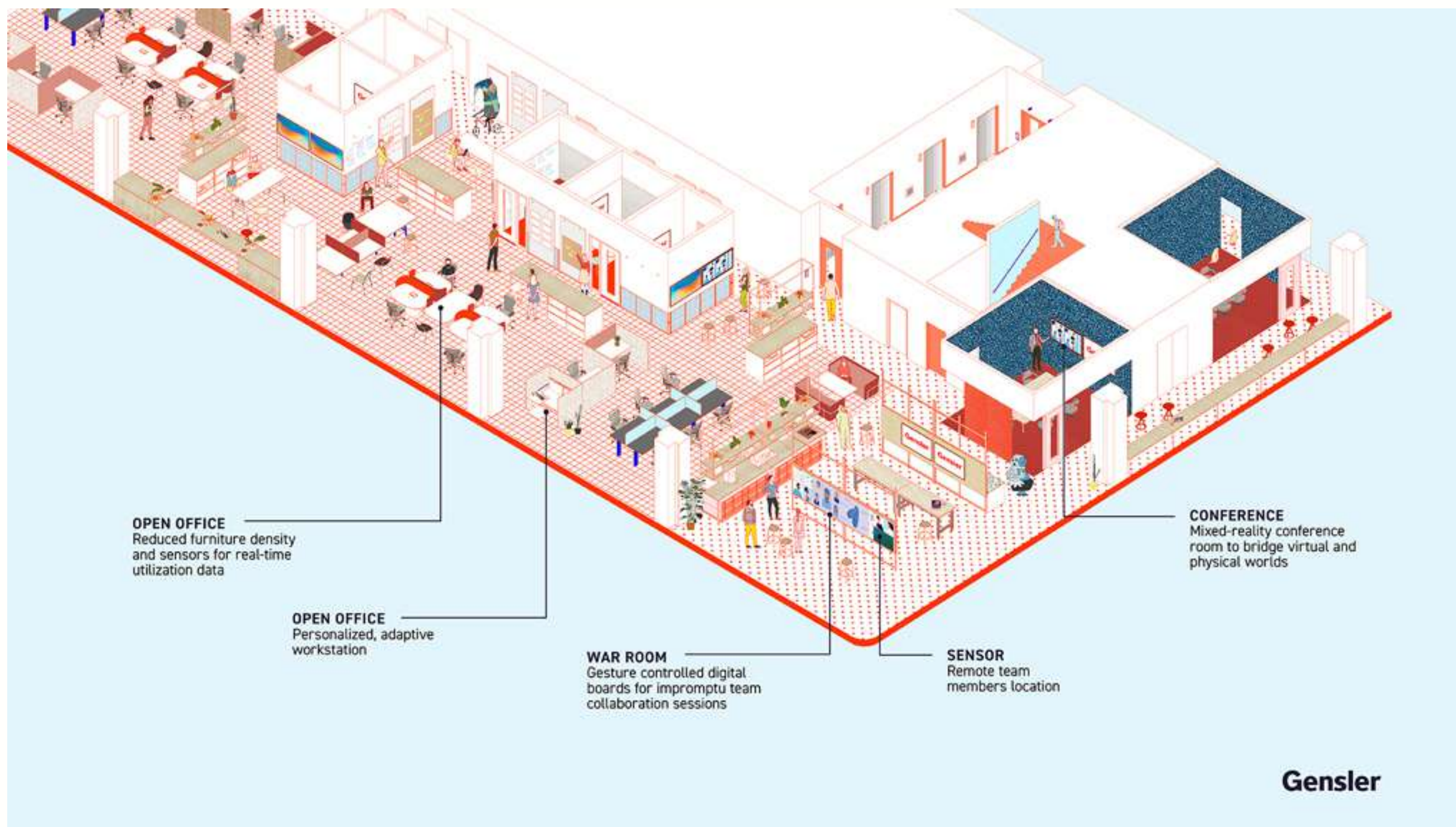
ощущают работу дома как стресс

делают дома меньше работы в сравнении с офисом

Работникам поколения Z и миллениалам труднее избегать отвлекающих факторов и поддерживать баланс между работой и личной жизнью, чем их старшим коллегам.

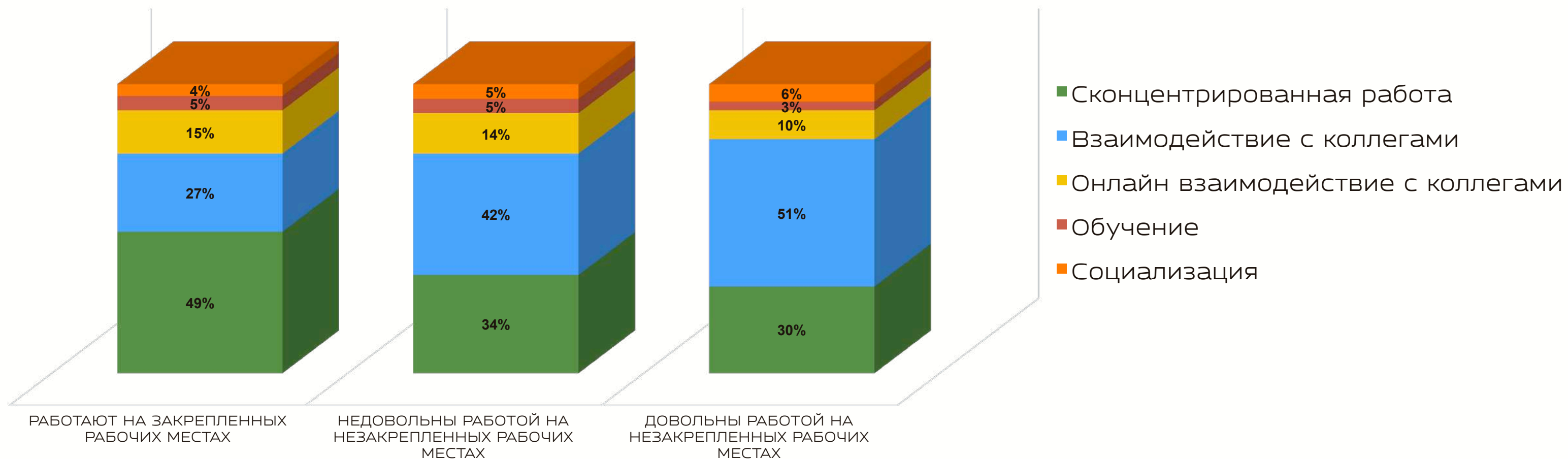


Гибкий офис означает управляемое пространство для одной компании и только одной компании, в рамках бренда этой компании и с учетом ее предпочтений.



Для того, чтобы офисное пространство стало эффективным и удовлетворяло целям как компании, так и сотрудников, нужно тщательно подходить к разработке концепции незакрепленных рабочих мест, учитывая характер работы, необходимость в пространствах для концентрации и уединения, снижение уровня шума, повышение уровня эргономики и технической оснащенности рабочих мест.

Незакрепленные рабочие места больше всего подходят сотрудникам, чья работа подразумевает постоянное взаимодействие с другими коллегами.



Как повысить эффективность рабочих мест в офисе?

Предусмотреть зоны для уединения. Сотрудникам, особенно не имеющим закрепленного рабочего места, часто бывает трудно сконцентрироваться на рабочем процессе. Наличие зон с пониженным уровнем шума и повышенным уровнем приватности решает эту задачу. Такие рабочие места рекомендуется организовывать с возможностью бронирования и в общем доступе.

Предусмотреть места для онлайн взаимодействия. Сотрудникам, чья работа связана с видеоконференциями и звонками, необходимы отдельные зоны с пониженным уровнем шума и технической оснащенностью, как пример – phone booth.

Предусмотреть достаточное пространство в офисе, чтобы сотрудники всегда могли занять подходящее рабочее место.

Организовать места для индивидуального хранения.

Поддерживать чистоту. В связи с повышенным уровнем использования рабочих мест, нужно обеспечить регулярный клининг и обслуживание.

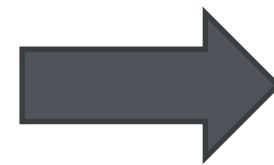
Обеспечить высокий уровень эргономики и комфорта.

Noise management. Необходимо предусмотреть зоны с различным уровнем шума в офисе для поддержания различных стилей работы.

Обеспечить технологическую поддержку для командной работы онлайн.

Главная цель работы – создание эффективного рабочего пространства, отвечающего целям и стратегиям компании, а так же обеспечивающее сотрудникам оптимальные условия, основываясь на типах их работы.

Методология, дополненная поведенческим анализом сотрудников, позволяет наиболее точно понять какие именно активности преобладают в работе. Такое решение помогает получить кастомизированное рабочее пространство, отвечающее потребностям сотрудников каждого конкретного структурного подразделения. Это решение индивидуально и будет эффективно именно в той компании, для которой оно разработано, потому что оно учитывает не только базовые параметры вроде отрасли и количества работников, но также и стратегические задачи и текущие бизнес-процессы, характерные для данной конкретной организации.





✓ МЫ ГАРАНТИРУЕМ СПОКОЙСТВИЕ И УВЕРЕННОСТЬ ЗА РЕЗУЛЬТАТ

ООО «Эс Эй Риччи ПМ» | ОГРН 1127746651515 | ИНН 7708768748
Адрес: Россия, 125057, г. Москва, Чапаевский переулок, дом 6
тел./ факс: +7 (495) 241-22-71 | info@kubrava.com | www.kubrava.com

КОНТАКТЫ

Россия, 125057, г. Москва,
Чапаевский переулок, дом 6

тел.: +7 (495) 241-22-71
info@kubrava.com

МЫ В СОЦСЕТЯХ



@sariccpm



@sariccpm

