

БУДУЩЕЕ ОФИСНОГО РЫНКА. ГЛОБАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ

УДАЛЁННАЯ РАБОТА
ОФИСНАЯ ЭКОСИСТЕМА
ИЗМЕНЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЫ

Пандемия как катализатор трендов

АПРЕЛЬ 2021





01

БУДУЩЕЕ РАБОЧИХ
ПРОСТРАНСТВ:

ОФИСЫ ОСТАНУТСЯ,
ВОСПРИЯТИЕ
ПОМЕНЯЕТСЯ

ЭПОХА COVID

ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ РАЗВИТИЕ ОФИСНОГО РЫНКА В 2020-2030ГГ.

Пандемия запустила новый цикл рынка недвижимости. Влияние одних факторов усилилось, другие отошли на второй план. В краткосрочной перспективе рынок будет на 80% определяться актуальной конъюнктурой (социальные и экономические последствия пандемии) и на 20% структурными изменениями (удалённая работа и гибридный график, смена поколений и другие демографические сдвиги, изменение доли офисных сотрудников в экономиках мира и т.д.). В долгосрочной перспективе степень влияния поменяется местами.



УГРОЗЫ

1. Экономический спад, низкая скорость восстановления глобальной экономики.
2. Увеличение доли удалённой работы, как потенциальное следствие рекрутинг сотрудников в других регионах.
3. Сокращение штата сотрудников компаний.
4. Снижение спроса на офисные помещения.
5. Рост вакансии, высвобождение площадей.



ДРАЙВЕРЫ

1. Рост доли офисных сотрудников в мире частично абсорбирует высвобождающиеся площади.
2. Снижение географической значимости расположения офиса в сторону развитой инфраструктуры – развитие более удалённых от центра территорий.
3. Укрепление функции офиса - хаб для коллабораций команд, поддержания вовлеченности сотрудников и корпоративной культуры, проведения онлайн и офлайн мероприятий.
4. Рост интереса к гибким решениям.



ВОПРОСЫ

1. Сравнима ли эффективность удалённой работы с офисной?
2. Как должна измениться система мотивации и вовлеченности сотрудников при удалённой работе?
3. Какова оптимальная доля удалённой работы для эффективного функционирования бизнеса?

ГЛОБАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ

УДАЛЁННАЯ РАБОТА И РЫНОК ТРУДА ЕВРОПЫ И США

	2021П	2022П	2023П
Чистое поглощение, млн кв. м	-9,5	7,4	15
Рост числа офисных сотрудников	0,45%	2,9%	2,7%
Доля офисных сотрудников в структуре занятости	20-22%	21-22%	21-23%
Доля сотрудников на удалённой работе (100% рабочего времени)	5-6%		10-11%
Доля сотрудников на гибридном графике (удалённая работа + офис)	30-35%		50-60%

- Негативное влияние пандемии на спрос на офисные площади будет «отыграно» в к середине 2023 года.
- Даже при условии, что компании не вернутся к полноценной офисной работе (что сейчас сложно утверждать с уверенностью), переход к работе из дома после снятия всех эпидемиологических ограничений не останется таким же полномасштабным, как во время пандемии.
- С восстановлением глобальной экономики спрос на офисные площади будет поддерживаться в том числе ростом офисных рабочих мест.
- Потенциальный тренд на разуплотнение офисов будет поддерживать позитивный тренд чистого поглощения офисных площадей (увеличение офисной площади на одно рабочее место (10-20%) и внедрение гибкого рабочего графика будет поддерживать текущую заполненность офисных зданий).

Источник: Moody's Analytics, Cushman & Wakefield

ПОЧЕМУ ОФИСЫ БУДУТ ВОСТРЕБОВАНЫ

ОФИС – МЕСТО КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДА



СОЦИАЛИЗАЦИЯ СОТРУДНИКОВ



ПРОДУКТИВНАЯ СРЕДА ДЛЯ КОЛЛАБОРАЦИИ



ОФИС КАК АКТИВ И «СРЕДСТВО ПРОИЗВОДСТВА»



ЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС
ПРОЦЕССАМИ

• Источник: Glassdoor Economic Research

** Источник: Journal of Applied Psychology

54%

Сотрудников в мире получили доступ к удалённой работе в 2020 году, по сравнению с 28% в 2011г.*

Долгосрочный эффект – опыт удалённой работы, который раньше не был доступен абсолютному большинству сотрудников, который останется с ними навсегда.

2,5

Рабочих дня в неделю – соотношение, которое сотрудники считают идеальным для работы дома и в офисе**

Опыт удалённой работы показал, что как сотрудники, так и руководители компаний не рассматривают полный переход на режим работы вне офиса.

Наиболее перспективным представляется гибридный формат работы, когда работа из офиса занимает 2-3 дня в неделю. Эффективность такого подхода только предстоит изучить.

ОЖИДАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО УДАЛЁННОЙ РАБОТЕ

БАЛАНС РАБОТЫ ИЗ ДОМА, ОФИСА И ДРУГИХ ЛОКАЦИЙ

20/20*

Гибкий график работы **пре-ковид** (4% рабочего времени на удалённой работе)

60/40*

Гибкий график работы **пост-ковид** (25% рабочего времени на удалённой работе)

*% сотрудников / % рабочего времени вне офиса

Опросы показывают, что до пандемии лишь 20-30% сотрудников в мире имели опыт регулярной работы из дома (как правило, 1 день, реже 2 дня в неделю). Согласно ожиданиям руководителей, после пандемии доля сотрудников, имеющих гибридный график работы, увеличится до 60-70%, тем не менее ожидается, что в офисе они будут проводить 2-4 дня.

В результате можно ожидать, что доля работы из дома в рабочем графике сотрудников увеличится с 4% до 25%. Конечно, это только усредненные цифры, но они дают представление о масштабах изменений. Менее 10% руководителей ожидают, что основной состав сотрудников будут работать удалённо более 80% времени.

Переход на гибридный график работы повлияет на снижение спроса на офисы, но это влияние не будет драматичным и приведёт к трансформации рынка – изменение восприятия и подходов к организации офисов, редевелопмент некоторых офисных зданий со сменой функции, снижение темпов нового строительства.

Источник: Опрос EY-ULI, 555 респондентов (менеджмент компаний в сфере недвижимости), август-сентябрь 2020г. Расчёты Cushman & Wakefield

ОЖИДАНИЯ СОТРУДНИКОВ ПО УДАЛЁННОЙ РАБОТЕ

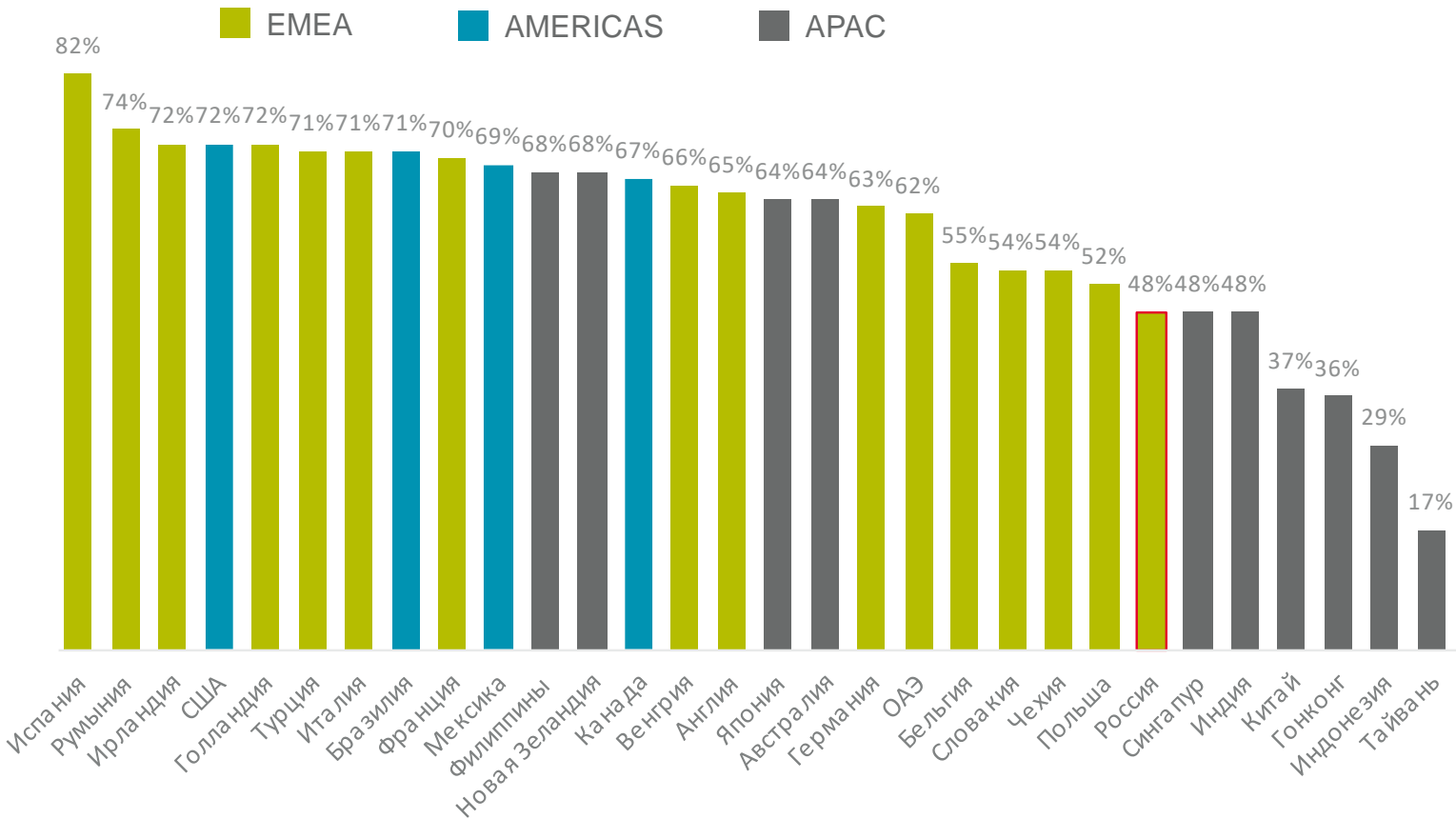
БЕЛЫЕ ВОРОТНИЧКИ В РОССИИ ХОТЯТ РАБОТАТЬ ИЗ ОФИСА

В России менее половины сотрудников ожидают увеличения доли удалённой работы после снятия всех эпидемиологических ограничений.

Это один из самых низких показателей в регионе EMEA, ближе к азиатским показателям. Как и в России, в Азии доля удалённой работы традиционно невысокая и стремительного роста в ближайшее время не ожидается.

В России феномен низкой популярности удалённой работы может быть связан с низкой обеспеченностью сотрудников жильём, что определяет отсутствие возможности организовать полноценное рабочее место. Другим интересным феноменом, отличающим Россию от западных стран, является отсутствие локальных комьюнити в жилых районах. Посещение офиса и общение с коллегами часто является основой социализации. В то время как на западных рынках бизнес общение носит более формальный характер.

ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ, ОЖИДАЮЩИХ УВЕЛИЧЕНИЯ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ В БУДУЩЕМ

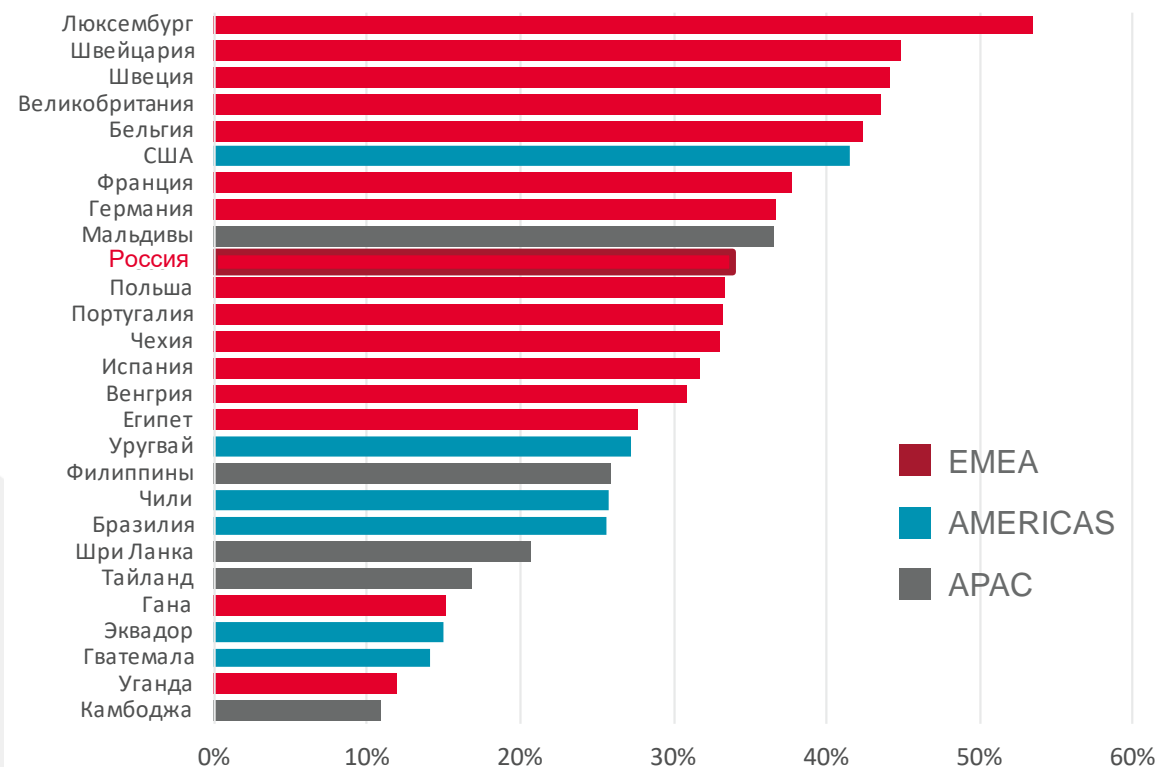


Источник: Опрос Cushman & Wakefield - XSF@home Total workplace analysis (EMEA)

ВОЗМОЖНОСТИ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ В РОССИИ

В РОССИИ 34% ЗАНЯТЫХ В ЭКОНОМИКЕ МОГУТ ВЫПОЛНЯТЬ РАБОТУ УДАЛЁННО

% ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЩЕЙ СТРУКТУРЕ ЗАНЯТОСТИ,
КОТОРЫЕ МОГУТ ВЫПОЛНЯТЬСЯ УДАЛЁННО



В российской экономике доля видов деятельности, которые могут выполняться удалённо, близка к среднеевропейскому показателю.

При этом доля сотрудников, имевших доступ к удалённой работе до пандемии, в России была несоизмеримо мала в сравнении с западными рынками. В мире около 30% сотрудников имели возможность частично работать удалённо, в европейских странах 4-8% сотрудников работали удалённо на постоянной основе. В России до 2019 года практика работы вне офиса была практически не распространена (доля сотрудников, не посещавших офис ежедневно, была совсем незначительной, порядка 1-2%).

Россия имеет потенциал заметного роста сотрудников, имеющих гибридный график или полностью работающих на удалёнке.

Источник: How Many Jobs Can be Done at Home? Jonathan Dingel and Brent Neiman, University of Chicago

ВЛИЯНИЕ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА

5 ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ КОМПАНИЙ

✓ Производительность

Производительность сложно измерима (в сферах бизнеса не связанных с производством конкретного продукта) и часто является субъективным параметром. В текущих условиях сложность измерения производительности на удалённой работе состоит в невозможности очистить результаты финансового года от влияния пандемии. Результаты опросов сотрудников и руководителей противоречивы – одни говорят об увеличении эффективности при удалённой работе, другие – о трудностях, которые связаны с отсутствием возможности работать из офиса.

✓ Инновации

Генерация новых идей происходит максимально эффективно при личном взаимодействии команд, онлайн общение менее эффективно. Поэтому в будущем офис останется как минимум местом для проведения совместных командных сессий, обсуждения текущих проектов.

✓ Корпоративная культура

Офис является одним из основных инструментов декларации корпоративной культуры компании. При удалённой работе инструменты коммуникации с сотрудником и с рынком сильно ограничены, возникает целый ряд сложностей соответствия корпоративным стандартам.

✓ Удовлетворенность и вовлеченность сотрудников

Удовлетворенность сотрудников является одним из факторов, влияющих на производительность и ротацию персонала. Многие сотрудники испытывали сложности на удалённой работе во время пандемии. По мнению сотрудников, оптимальным является гибридный график работы.

✓ Стратегия места

Важность развитой инфраструктуры района, пешеходная доступность и комфортная городская среда района расположения офиса с развитием гибридного графика работы, когда сотрудник выезжает из своего района в офис только 2-3 раза в неделю, будет иметь такую же решающую роль, как география расположения. Дополнительным фактором при выборе офиса теперь будет стратегия компании по организации рабочего времени сотрудников.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

МОДЕЛЬ АВТОНОМНОСТИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПРОДУКТИВНОСТИ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ



Один из подходов предлагает концептуализацию этого понятия через соотношение параметров **автономности** и **взаимодействия**. Исходя из этой концепции, есть 4 типа деятельности офисных сотрудников. При этом удалённая работа больше всего подходит для «активного эксперта» и «исследователя».

«Активные эксперты» высоко организованные и мотивированные специалисты, которые появляются в офисе для взаимодействия, но только в необходимом объеме. При этом могут использовать для встреч любые другие места (кафе, общественные пространства и т.д.).

Сотрудники, выполняющие «индивидуальную работу», могут выполнять её из любой географической локации (возможно передача этих функций на аутсорс), менеджмент в этом случае так же может происходить удалённо и не требует большого консолидированного офиса.



РЕКОМЕНДАЦИЯ:

Отстраивать гибридный график работы сотрудников в зависимости от типа деятельности, а также необходимого баланса типа работ для сохранения вовлеченности всех сотрудников и следования корпоративной культуре.

Подход рекомендуется использовать при построении рабочих команд.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

КОМФОРТ СОТРУДНИКОВ КАК ОДИН ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ФАКТОРОВ ПРОДУКТИВНОСТИ

По опросам более половины сотрудников ощущают тот или иной дискомфорт при работе из дома.

Вопреки ожиданиям, для старшего поколения БэбиБумеров удалённая работа оказалась наиболее комфортной ввиду того, что у них уже сформирована карьера, они, как правило, имеют хорошие условия для работы из дома. С более ощутимыми трудностями сталкиваются сотрудники молодого возраста (младше 35 лет) – чаще всего это молодые семьи с маленькими детьми и молодые сотрудники, живущие с родителями или арендующие жилье совместно с друзьями.

57%

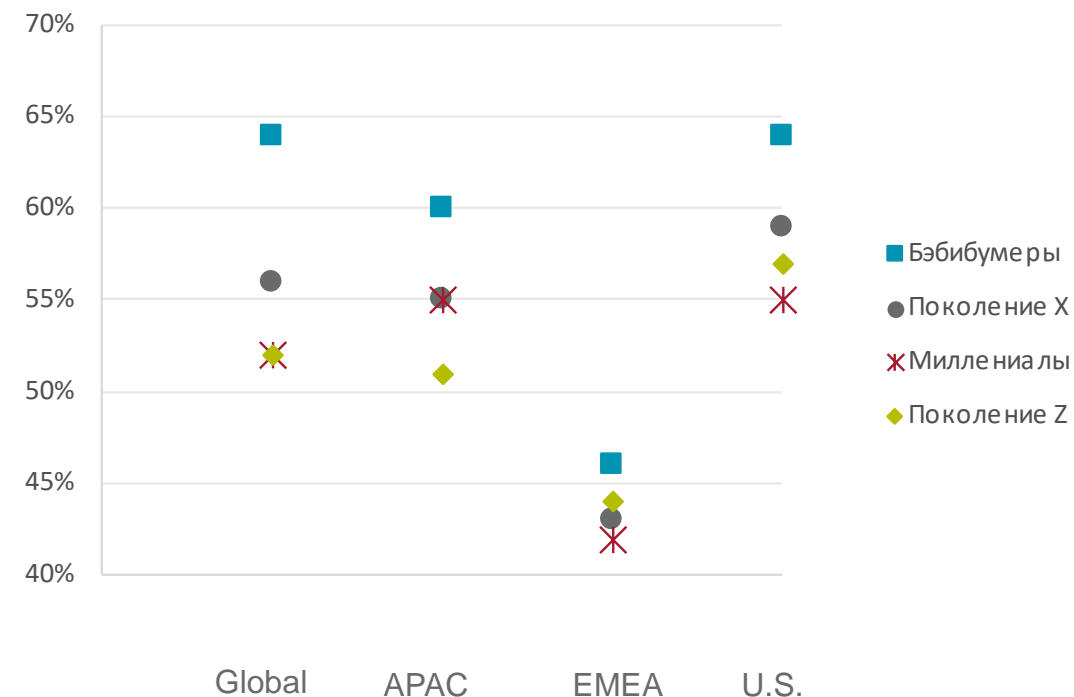
Сотрудников говорили, что не чувствуют комфорта/благополучия (wellbeing) на удалённой работе

48%

Сотрудников сообщили, что не получают новых знаний и навыков

Источник: Опрос Cushman & Wakefield - XSF@home Total workplace analysis (EMEA)

СОТРУДНИКИ, КОТОРЫЕ ОЩУЩАЮТ КОМФОРТ/БЛАГОПОЛУЧИЕ (WELLBEING) НА УДАЛЁННОЙ РАБОТЕ (В ПЕРИОД COVID-19)



ИННОВАЦИИ. КРЕАТИВНОСТЬ

НЕОБХОДИМЫМ УСЛОВИЕМ ЯВЛЯЕТСЯ ЛИЧНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СОТРУДНИКОВ

Создание нового продукта / идей – это результат взаимодействия - обмен идеями, объединение и реконфигурация. Часто это **спонтанная коммуникация**, которая возможна только при физическом присутствии в едином пространстве.

Личное общение в данном контексте не может быть заменено виртуальными встречами и является наиболее уязвимым для полного перехода на удалённую работу.

Можно условно выделить типы деятельности, которые подходят для выполнения удалённо и те, которые требуют присутствия в офисе. Но жёсткое разделение работает только в краткосрочном планировании. В стратегическом плане следует избегать такого формального разделения, потому что оно будет ограничивать развитие сотрудников.

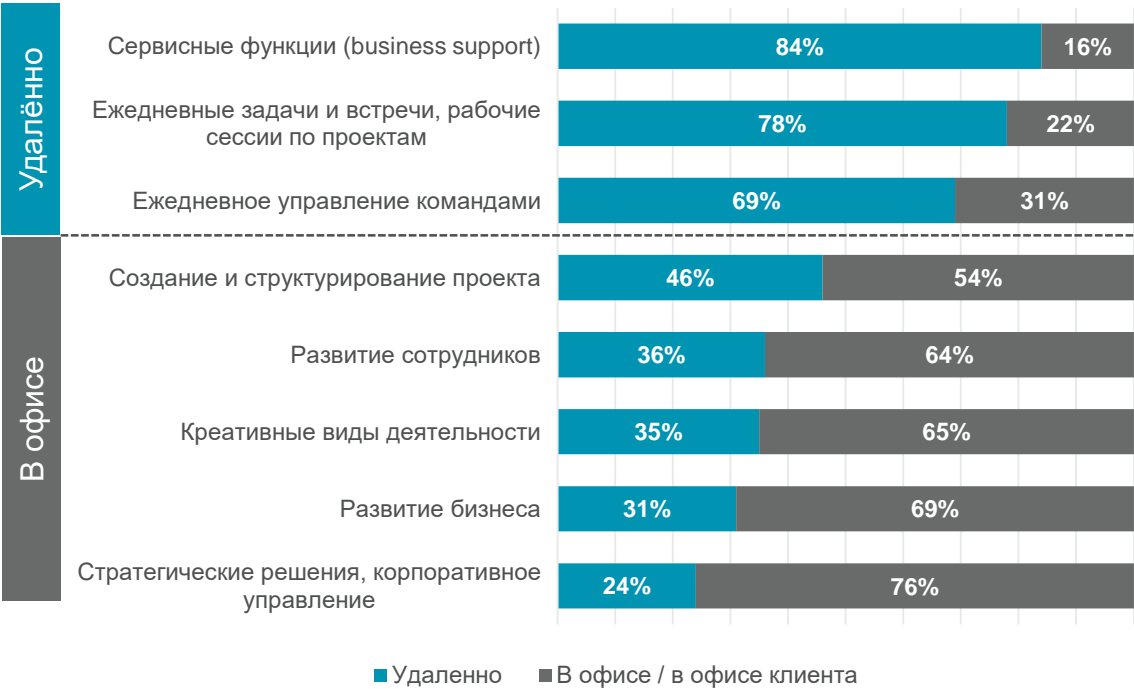
Само пространство является частью креативного процесса. В современных офисных пространствах растёт доля зон для воркшопов, командных обсуждений, частных дискуссий – всех видов коммуникации между сотрудниками.



РЕКОМЕНДАЦИЯ:

Увеличение доли креативных пространств для коллабораций в офисе в качестве опции для замены части рабочих мест при гибридном формате работы. Офис как место коллективного труда.

ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, КОТОРЫЕ БУДУТ ВЫПОЛНЯТЬСЯ УДАЛЁННО В БЛИЖАЙШИЕ 3-5 ЛЕТ



Источник: Опрос EY-ULI, 555 респондентов (менеджмент компаний в сфере недвижимости), август-сентябрь 2020г.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ОФИС КАК «ВИТРИНА» КОМПАНИИ, ОТРАЖАЮЩАЯ ЦЕННОСТИ

55%

Сотрудников в европейских странах не чувствовали принадлежности к корпоративной культуре после полугода работы из дома.

Возможность быть в контакте с корпоративной культурой для сотрудников и коммуницировать ценности и особенности бренда - важнейшие преимущества офиса.

При удалённой работе сотрудники отмечают снижение контакта с корпоративной культурой, а значит, потерю в значительной степени некоторой общности, а менеджеры прилагают больше усилий, чтобы сплотить сотрудников.

К тому же, одним из последствий снижения консолидации вокруг корпоративной культуры становится формирование корпоративных субкультур, которые сложно поддаются управлению.

Чем дольше сохраняется полномасштабная удалённая работа тем выше риски деградации корп культуры.

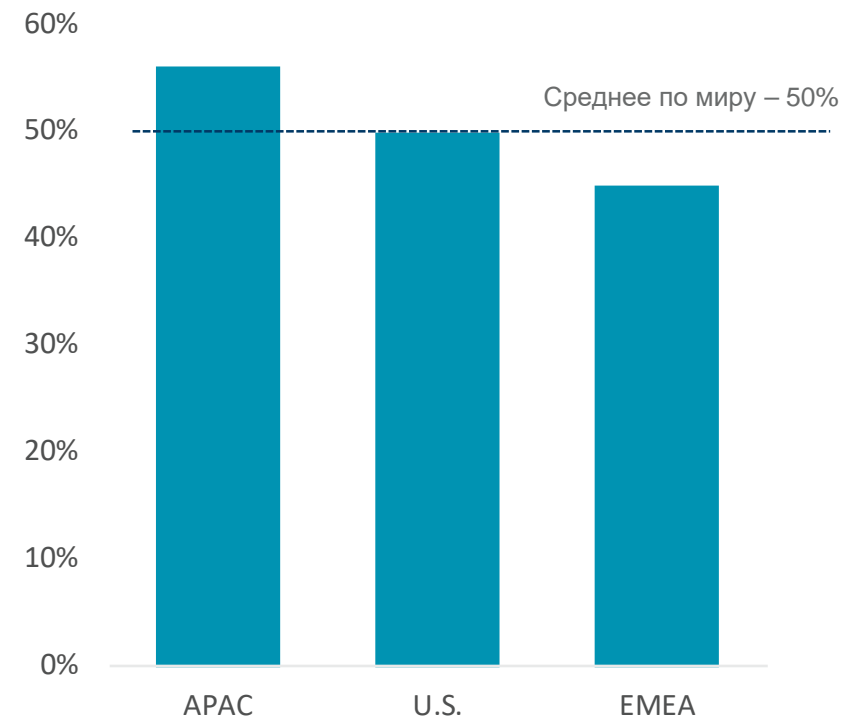


РЕКОМЕНДАЦИЯ:

Разработка новых подходов внедрения и поддержания корпоративной культуры среди сотрудников.

Проведение офлайн событий (образовательные и менторские программы, корпоративные мероприятия, командные встречи).

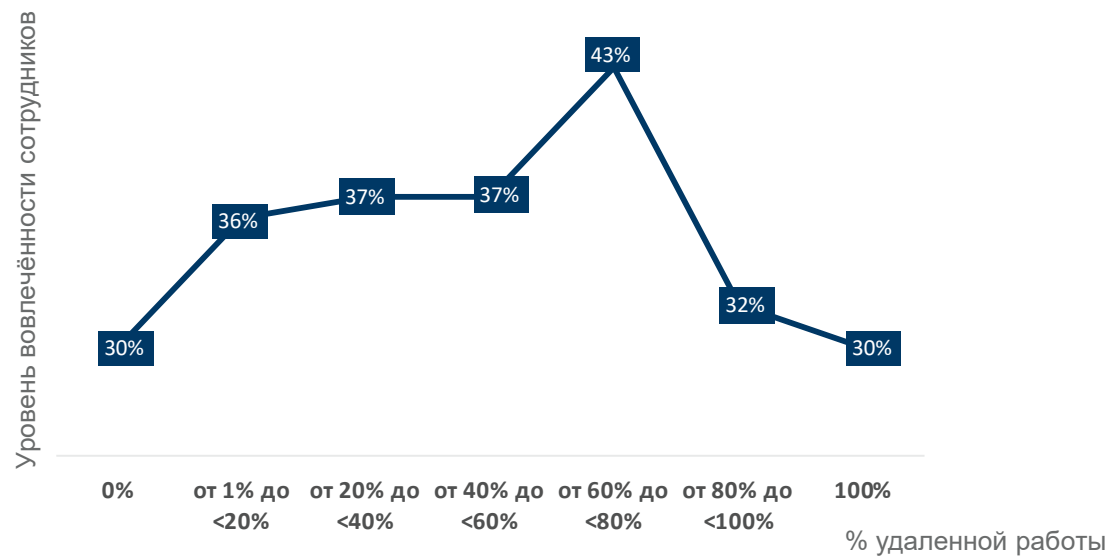
ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ, КОТОРЫЕ ОЩУЩАЛИ СВЯЗЬ С КУЛЬТУРОЙ КОМПАНИИ, ВО ВРЕМЯ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ (В ПЕРИОД COVID-19)



Источник: Опрос Cushman & Wakefield - XSF@home Total workplace analysis

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

БАЛАНС АВТОНОМИИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



Источник: Is working remotely affective? Gallup research says yes. Gallup (2020, Jan 24)

Исследование Gallup 2019 года показывает, что вовлеченность резко падает как при полностью удалённой работе, так и при присутствии в офисе 100% рабочего времени.

Исследование показывает, что оптимальным для поддержания высокого уровня вовлеченности является 60-80% работы удалённо (т.е. 3-4 рабочих дня).

По опросам все сотрудники хотели бы в среднем 50% и более от своего рабочего времени проводить дома и считают это оптимальным соотношением для работы. В то время как руководители видят оптимальным графиком работы сотрудников следующее соотношение – лишь 60% сотрудников будут работать 40% времени удалённо (как мы говорили ранее, это составляет только 25% рабочего времени всех сотрудников компании).

Ожидания сотрудников будут скорректированы бизнес нуждами компании.



РЕКОМЕНДАЦИЯ:

Внедрение гибридного рабочего графика, совмещающего работу из дома и из офиса, предоставление выбора сотруднику в заданных компанией рамках.

Включение в бюджет компании расходов на поддержание эмоционального и психологического комфорта сотрудников.

Организация мероприятий и внутренних процедур компании, направленных на повышение вовлеченности (например, система обратной связи, обучающие программы), чтобы сотрудники чувствовали свой вклад в успех компании и собственный профессиональный рост, получение новых навыков и знаний.

Разрабатывать объективные методики оценки, не полагаясь только на опросы.

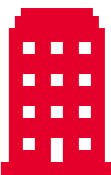
СТРАТЕГИЯ МЕСТА

ВНЕДРЕНИЕ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ В ЖИЗНЬ СОТРУДНИКОВ ПРИВЕЛО К ПОВЫШЕНИЮ ВАРИАТИВНОСТИ РАБОЧИХ ПРОСТРАНСТВ. У КОМПАНИЙ ПОЯВИЛИСЬ НОВЫЕ СТРАТЕГИИ ДЛЯ РАЗМЕЩЕНИЯ ОФИСА.

ДО



Аренда офиса среднего/низкого качества, расположенного в удалённой локации по невысокой ставке.



Аренда офиса премиального/высокого качества, расположенного в центре по ставке выше рыночной.



РЕКОМЕНДАЦИЯ:

Обращать внимание на наличие транспортной инфраструктуры и атмосферу места расположения офиса наряду с параметрами географического расположения. Рассматривать более широкий спектр опций, даже те, которые казались раньше недоступными.

ПОСЛЕ



Аренда офиса большой площади на периферии. Класс здания и ставка зависят от возможностей арендатора, однако общий уровень ставок ниже, чем в центре.



Аренда офиса небольшой площади в центре, экономия за счет арендуемой площади.



Аренда офиса в тематическом кластере (пример кластера: Сколково).



Организация хабов для работы в разных районах города.

An aerial photograph of the Moscow skyline at sunset. The sky is a vibrant mix of orange, red, and pink. The city lights are beginning to glow, reflecting on the water of the Moskva River. Several prominent skyscrapers are visible, including the Federation Tower (Spasskaya Tower) and the Moscow City towers. The text '02' is overlaid in the top right corner.

02

ПРОГНОЗ:
ОФИСНЫЙ РЫНОК
МОСКВЫ

БАЗОВЫЙ СЦЕНАРИЙ РАЗВИТИЯ ОФИСНОГО РЫНКА

УДАЛЁННАЯ РАБОТА И ДРУГИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ПАНДЕМИИ ВНЕСЛИ КОРРЕКТИВЫ В ТРАЕКТОРИЮ РАЗВИТИЯ СЕГМЕНТА

Предпосылки: Стагнация в экономике - среднегодовой рост ВВП в 2020-2030гг. составляет 1,2%. Бизнес нацелен на оптимизацию и снижение расходов, новые рабочие места не создаются. Огосударствление экономики предполагает рост спроса на офисы со стороны гос. сектора, который будет удовлетворяться проектами BTS.

2021 «ТОРМОЖЕНИЕ»:

- снижение темпов девелоперской активности, основной объем ввода приходится на объекты built-to-suit,
- рост вакансии,
- сдержанный спрос,
- незначительная коррекция арендной ставки вниз после заметного роста в 2020 г.

2022 «СТАБИЛИЗАЦИЯ»:

- продолжение роста вакансии,
- снижение объемов ввода (основной объем перенесенных с 2020 года площадей введется в 2021 году),
- начало восстановления спроса и минимальный рост арендных ставок к концу года.

2023-2024 «ВОССТАНОВЛЕНИЕ РЫНКА»:

- минимальный уровень нового строительства, сохранение дефицита качественных крупных блоков,
- рост ставок аренды,
- незначительное снижение вакансии, скорее стабилизация показателя на уровне 12%,
- постепенное восстановление спроса.

УДАЛЁННАЯ РАБОТА И ОФИСНЫЙ РЫНОК МОСКВЫ

ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ОФИСНОЙ НЕДВИЖИМОСТИ

	2021П	2022П	2023П
Чистое поглощение, тыс. кв. м	210	115	253
Доля офисных сотрудников в структуре занятости	31%	31%	32%
Доля сотрудников на удалённой работе (100% рабочего времени)	7-8%	4-5%	5-6%
Доля сотрудников на гибридном графике (удалённая работа + офис)	30-35%	30-35%	40-50%

- Рост доли офисных сотрудников в структуре занятости обусловлен расширением доли постиндустриальной экономики и бюрократизацией администрирования.
- Ввиду стагнации экономики в ближайшие 2 года не будет предпосылок для создания существенного количества новых рабочих мест, поэтому доля сотрудников на гибридном графике стабильна. С 2023 года как следствие восстановления экономики и увеличения общего количества рабочих мест показатель будет расти.
- Вакцинация, ослабление противовирусных мер и возвращение части сотрудников в офис будет препятствовать росту доли сотрудников, работающих удалённо 100% времени. Еще одним сдерживающим фактором выступит дефицит новых рабочих мест. Возможен рост в 2023 году, но он будет незначительным в силу консервативности ведения бизнеса в России.

Источник: Cushman & Wakefield

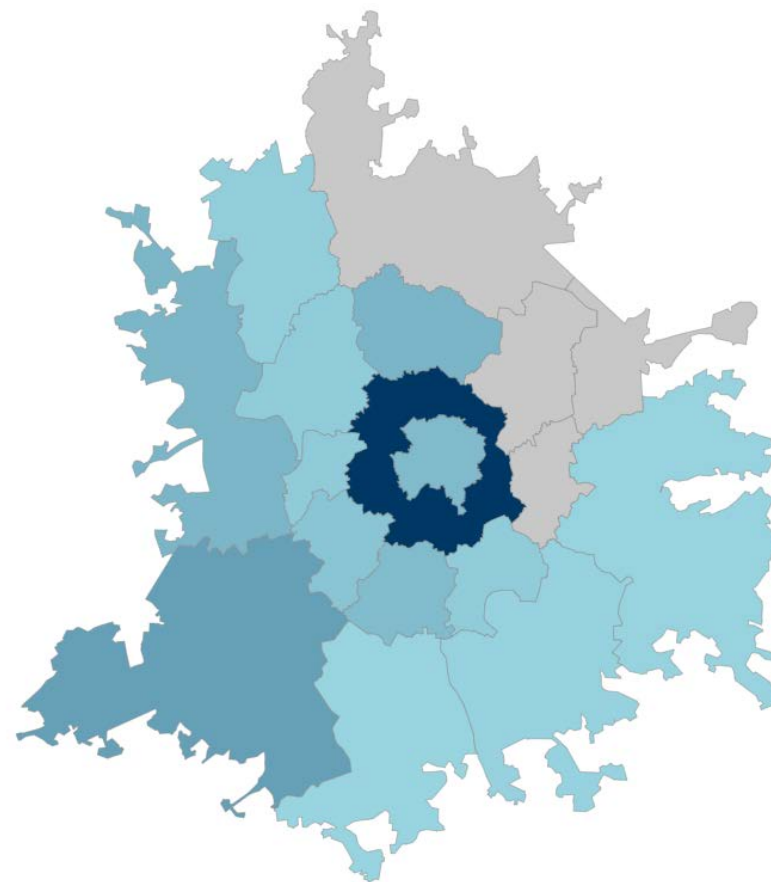
НОВОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО

ГЕОГРАФИЯ НОВОГО СТРОИТЕЛЬСТВА РАСШИРЯЕТСЯ, ПРОГНОЗ ВВОДА ОСТАЕТСЯ СДЕРЖАННЫМ

При анализе заявленных к вводу в ближайшие 2 года офисных объектов заметно развитие децентрализации офисного рынка. Последние годы основной объем нового строительства сконцентрирован между Садовым Кольцом и ТТК, а также в прилегающих к ТТК районах. Это обусловлено ограниченными возможностями нового ввода в центре, расширением границ Центрального Делового района до ТТК, а также трансформацией транспортной системы, в том числе изменением правил парковки в центре. 15% существующего офисного стока класса А и В внутри Садового Кольца представлено зданиями старше 25 лет. Мы ожидаем, что по мере дальнейшего износа и морального устаревания подобные центральные объекты не будут подвергаться реновации, а скорее пройдут стадию реконструкции, после чего их функциональное назначение изменится.

Особый потенциал развития мы наблюдаем у удаленных от центра зон в западном и юго-западном направлениях. В 2021-2022 гг. в данном направлении заявлено к вводу 214 тыс. кв. м. Данная территория состоит из нескольких «точек роста», включающих в себя Сколково, территории БП Комсити и Прокшино. Существующие проекты, расположенные в этом направлении, уже доказали, что децентрализованное расположение – не решающий фактор при выборе офиса, гораздо важнее создание качественной внутренней инфраструктуры. Например в построенном в 2014 году Комсити Альфа вакансия долгое время составляет 0%.

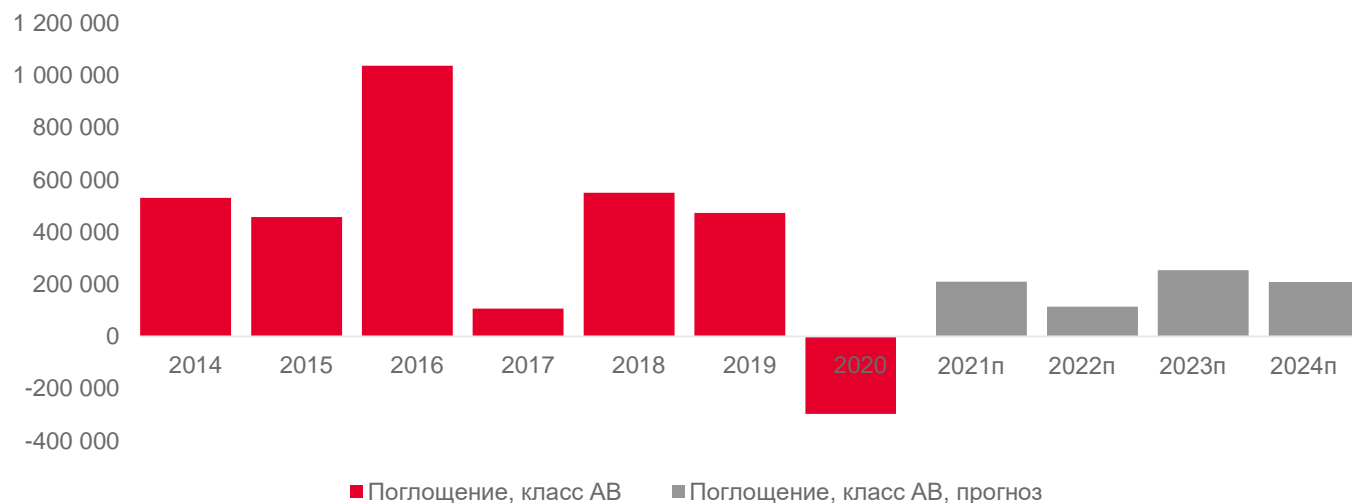
Субагломерации Москвы: новое строительство, 2021-2022гг.



ПОГЛОЩЕНИЕ

ОЖИДАЕТСЯ ВЫХОД ПОГЛОЩЕНИЯ В ПОЛОЖИТЕЛЬНУЮ ЗОНУ В 2021 ГОДУ

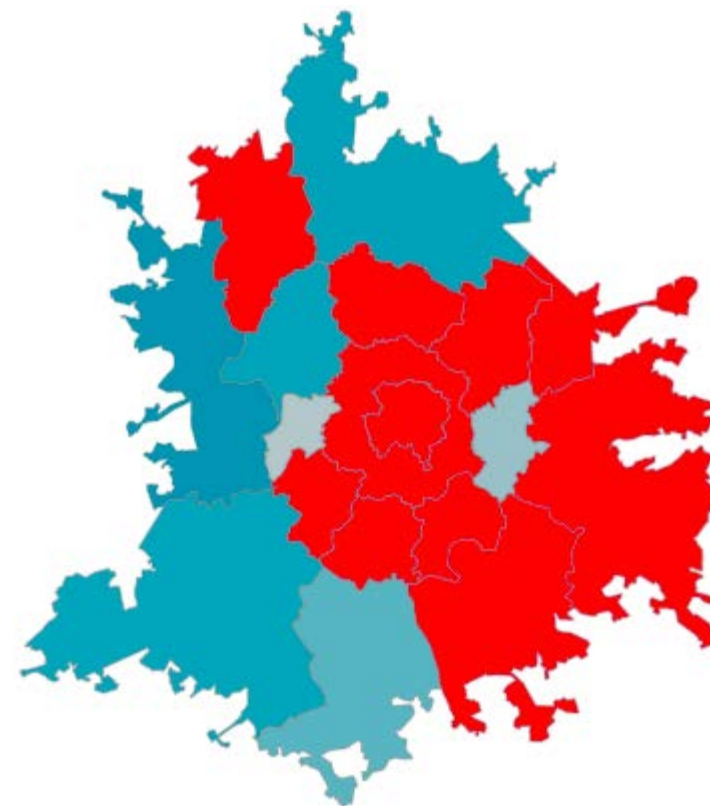
Чистое поглощение, кв. м*



Московский рынок ощутил негативное влияние пандемии уже в 2020 году, и начавшееся торможение рынка продолжится в 2021 году. Однако к концу первого квартала 2021 года поглощение вышло в положительную зону ввиду ввода крупного built-to-suit объекта. В текущем году ожидается ввод в эксплуатацию еще нескольких офисных зданий built-to-suit, поэтому показатель по итогам года, скорее всего, останется в положительной зоне.

*Обновленный прогноз от 01.04.2021

Субагломерации Москвы: поглощение, 2020 г.**



** Красный цвет свидетельствует о негативном поглощении в субагломерации, синий – о положительном.

ОФИС: НЕ ПОМЕЩЕНИЕ, А СЕРВИС

КОМПАНИИ ГОТОВЫ СОЗДАВАТЬ ГИБКИЙ ОФИС КАК СВОИМИ СИЛАМИ, ТАК И ПУТЕМ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ОПЕРАТОРА

Гибкий график работы стал одним из ключевых элементов новой реальности, что во многом отразилось на развитии сегмента гибких рабочих пространств. Трансформация подходов к организации рабочего времени диктует новые правила организации офисных пространств. Так, все больше компаний увеличивают площадь коллаборационных зон и пространств для работы команд. В 2020 году впервые стали заключаться сделки формата built-to-suit в гибких рабочих пространствах. Многие игроки рынка стали придерживаться данного формата взаимодействия с клиентами или вести бизнес по операционной модели.

РЕКОМЕНДАЦИЯ:

При желании переформатировать свой офис в гибкое рабочее пространство компании могут выбрать одну из следующих опций:

- арендовать готовый гибкий офис
- формат built-to-suit/аренда по операторской модели – арендатор самостоятельно выбирает помещение, заключает договор аренды с собственником, приглашает оператора для отделки и управления помещением
- самостоятельно переоборудовать офис с учетом гибкого графика работы сотрудников.

Примеры крупных компаний, которые разместились в гибких рабочих пространствах:



Built-to-suit

ВЫВОДЫ



РЕКОМЕНДАЦИИ

НОВОЕ ВРЕМЯ – НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ



Арендаторам

Рассматривать новые сценарии расположения – офис не как пространство, а как стратегия развития бизнеса



Девелоперам

Рассматривать участки в новых локациях, развивать новые точки роста с развитой инфраструктурой и комфортной средой



Операторам офисов

Решение задачи не только через организацию пространства, но и создание возможностей для развития КОММЬЮНИТИ



Инвесторам

Сегментация офисных объектов по их потенциалу

ОТДЕЛ ИССЛЕДОВАНИЙ РОССИЙСКОГО ОФИСА CUSHMAN & WAKEFIELD



Денис Соколов

Партнер, Руководитель
департамента исследований
и аналитики

Denis.Sokolov@cushwake.com



Татьяна Дивина

Заместитель руководителя
департамента исследований и
аналитики

Tatyana.Divina@cushwake.com



Полина Афанасьева

Аналитик
Офисная недвижимость

Polina.Afanasieva@cushwake.com

Информация, содержащаяся в данном отчете предоставляется исключительно в информационных целях и не может быть использована какой-либо из сторон без предварительной независимой проверки. Классификации отдельных зданий регулярно пересматриваются, и подлежат изменению. Стандарты, используемые при классификации, соответствуют стандартам, установленным московским исследовательским форумом и Обществом промышленных и офисных риэлторов США, а также BOMA International. Использование полностью или частично информации из данного отчета допускается только с письменного согласия Cushman & Wakefield. Информация, содержащаяся в данной публикации, может быть процитирована только после получения соответствующего согласия.



Информация об отделе исследований и публикации доступны на www.cwrussia.ru