

15 апреля 2026

«КОРУС Консалтинг» за 3 месяца перевел более 3 500 сотрудников Группы «Эталон» на HRM-платформу K-Team

Финансово-строительная Группа «Эталон» завершила первый этап digital-трансформации HR-процессов, внедрив HRM-платформу K-Team на базе Битрикс24. Проект, реализованный совместно с ГК «КОРУС Консалтинг» всего за 3 месяца, заложил основу для создания и развития единого цифрового пространства с планируемым охватом до 4 500 пользователей.

Группа «Эталон» – один из крупнейших российских девелоперов. Компания строит жилые дома (от обычных до элитных) в разных городах России, параллельно развивая целые районы с жилой инфраструктурой. В штате девелопера более 6 000 сотрудников.

Компания столкнулась с типичной для непрерывно растущего бизнеса проблемой – прошлый корпоративный портал со временем превратился в неповоротливую «витрину». Фактически система использовалась только как справочник – для хранения документов, контактов и ссылок на сервисы, а не как удобное цифровое пространство для коммуникаций, обмена опытом и HR-процессов.

В данной ситуации нужна была не просто замена устаревшей системы, а принципиально **новая цифровая HR-среда** – гибкая, масштабируемая, которая могла бы объединить все HR-процессы и стать единым цифровым пространством для большой распределенной команды. При этом запустить систему требовалось быстро, а масштабировать – без огромных затрат на кастомизацию.

В процессе работы над дорожной картой командой проекта было принято решение не разрабатывать портал «с нуля» из-за больших сроков и значительных затрат, а выбрать готовую HRM-платформу K-Team HRM, реализованную на базе Битрикс24. Открытый исходный код, гибкость настроек и возможность поэтапного развития позволили отказаться от долгого проектирования системы. Вместе с командой «КОРУС Консалтинг» компания сфокусировалась на MVP-подходе.

Еще до старта проекта эксперты опросили сотрудников и провели интервью со стейкхолдерами, чтобы уточнить все требования, а также подготовили техническое задание для адаптации **HRM K-Team** к уникальным бизнес-процессам компании. После этого платформу развернули на серверах заказчика, и уже через 3 месяца новый портал заработал.

Портал выполнен в корпоративном стиле, отличается современным дизайном и удобной навигацией. Для главной страницы администраторы задали единые настройки – интерфейс позволяет легко и быстро найти любую информацию и перейти в другие сервисы компании.

Критически важным стало **сохранение ценных данных** – с помощью реестра контента проектная команда перенесла на новую платформу все необходимые материалы, упорядочила документы, усилили модуль «База знаний» и фильтры поиска. Кроме того, специалисты **настроили интеграции с 1С и Active Directory**, обеспечивающие актуальность организационной структуры и данных о сотрудниках.

Особое внимание уделили **новым виджетам – «Проекты» и «Продажи»**, которые в режиме реального времени отражают ключевые изменения в компании по этим направлениям прямо на главной странице. В связи с тем, что в компании есть распределенные команды, наибольшую популярность у сотрудников завоевал **раздел «Организационная структура»**, откуда в один клик можно перейти в профиль коллеги из другого подразделения, посмотреть его контакты, компетенции и интересы. Сразу после запуска в декабре 2025 года девелопер реализовал **внутренний HR-проект «Герои года»**, в котором отметил лучших сотрудников, разместив их фотографии в специальном разделе на портале.

Также коллеги получили возможность поздравлять друг друга с днем рождения напрямую из виджета на главной странице. В компании появились **единая база документов с удобной фильтрацией**, виджет «Сервисы» и страницы «О компании», «Новичку» и «Руководителю». В новостной ленте с открытой статистикой просмотров публикуются рейтинги, корпоративные новости. При этом редакторы и администраторы могут отслеживать, какие материалы действительно интересны сотрудникам.

Чтобы привлечь внимание коллег к запуску портала и провести переход на новую систему максимально комфортно для всех, сделали несколько рассылок и провели вебинар, на котором руководитель проекта от «Эталон» отвечал на вопросы коллег и собирал обратную связь о том, каким развитие нового портала видят сотрудники компании. Оставить отзыв можно было и по-другому – через специальную страницу на портале, отправив письмо на выделенную почту, по кнопке для быстрой связи.



Валерия Иевлева
 Вице-президент по
 управлению персоналом и
 общим вопросам Группы
 «Эталон»

Мы изначально смотрели на этот проект шире, чем просто на внедрение нового портала. Для нас это про создание единой цифровой среды, в которой сотрудник взаимодействует с компанией на всех этапах — от адаптации до развития и оценки результатов. Уже сейчас мы видим, как растёт прозрачность процессов и вовлечённость сотрудников. Следующий шаг — на базе платформы выстроить целостную систему управления эффективностью и обучением, которая задаст единые подходы и повысит качество работы с персоналом.



Владимир Османкин
 Директор департамента
 подбора и обучения
 персонала Группы «Эталон»

Сегодня порталом пользуются более 3 500 сотрудников, и в дальнейшем мы будем развивать комплексную HRM-систему. Раньше, по большей части, мы воспринимали корпоративный портал как справочник, но теперь это живая цифровая среда, где сотрудники могут узнать о жизни компании, получить актуальную информацию, посмотреть на успехи коллег. Мы увидели, как меняется вовлеченность, когда инструмент действительно удобен. Наш главный приоритет на 2026 год – запуск модуля управления по целям и KPI, который сейчас критически важен в масштабах большой компании. Также в планах – запуск модуля обучения, графика отпусков и маркетплейса для сотрудников.



Александр Невинчанный
 Директор департамента K-Team, заместитель генерального директора ГК «КОРУС Консалтинг»

Проект с Группой «Эталон» – яркий пример того, как отказ от долгого составления техзадания в пользу старта с MVP готового продукта дает быстрый и измеримый результат. Мы не просто перенесли старую функциональность на новую платформу, а создали пространство, которое люди начали использовать с интересом. Это и есть главный эффект – когда сотрудники сами хотят быть в системе и приходят с идеями, что ещё можно автоматизировать.