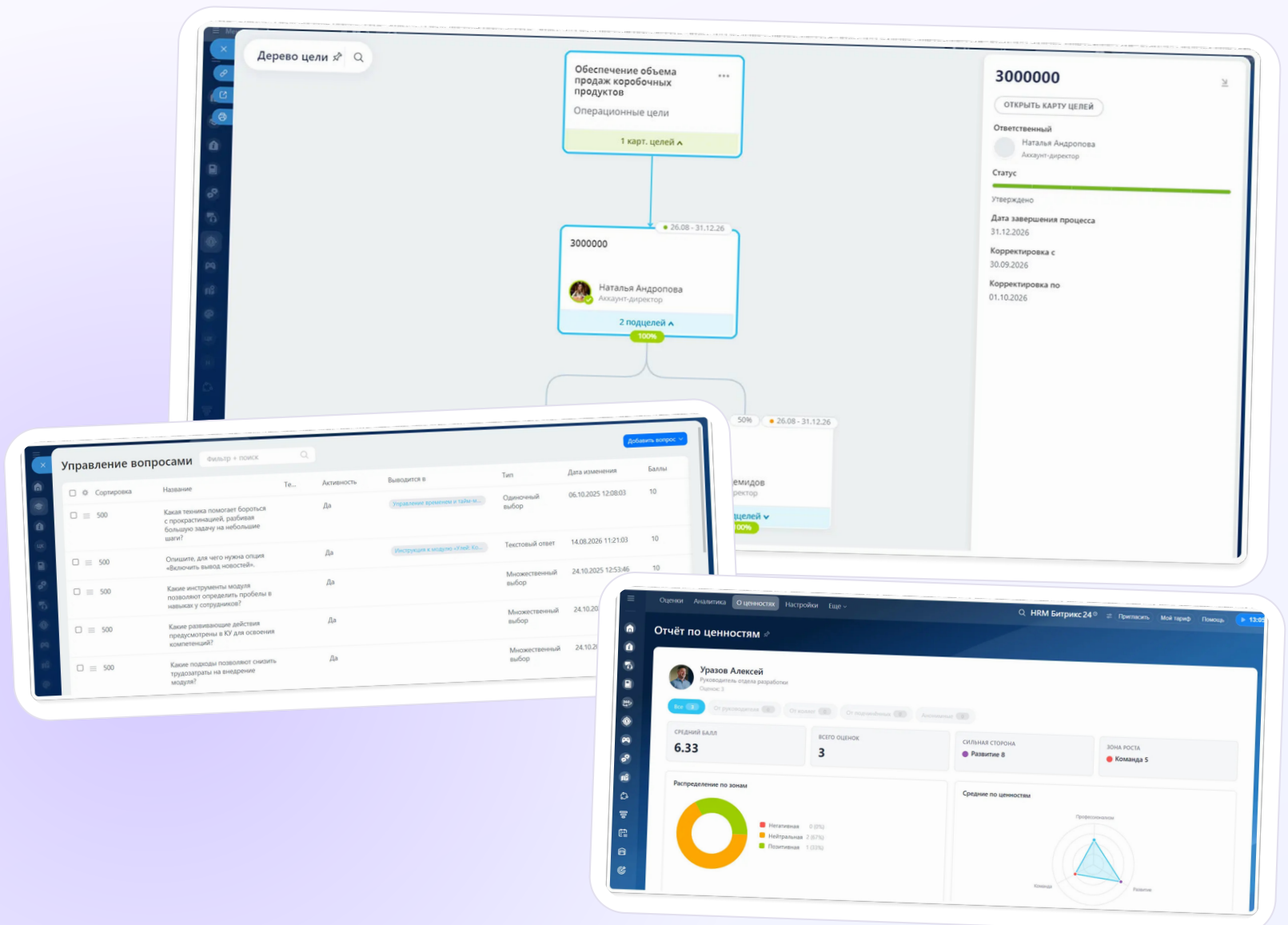


Летние обновления Улей HRM

Накопленные улучшения действующих модулей и расширение продукта до полного цикла работы с сотрудником

64 обновления в 15 направлениях

21 модуль в новой версии



Что изменилось в Улей HRM за лето

Летом продукт развивался в двух направлениях: действующие модули получили улучшения из практики реальных внедрений, а девять новых закрыли процессы, для которых раньше требовались отдельные решения и доработки. В конце собран полный реестр 64 обновлений

12 → 21

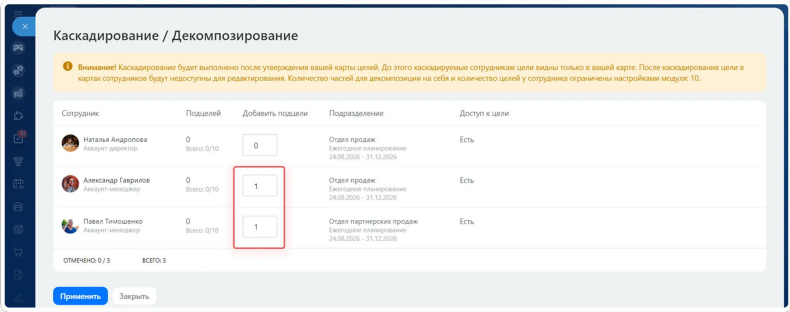
Новая версия Улей HRM объединяет 21 модуль — от кадровых данных и подбора до развития, эффективности и аналитики команды

01	Цели и результат	Как связать общую цель с работой команды
02	Обучение и оценка	Как проверять знания и доводить Оценку 360 до результата
03	Компетенции и ценности	Как поддерживать актуальность навыков и видеть проявление ценностей
04	AI-коннектор	Единая настройка провайдеров, основной и резервной модели
05	Поддержка, знания и настройки	Как сократить путь от вопроса до ответа и упростить работу с контентом
06	Вовлечённость и рабочая среда	Начисление баллов, опросы, новости и параллельное бронирование

Как связать общую цель с работой команды

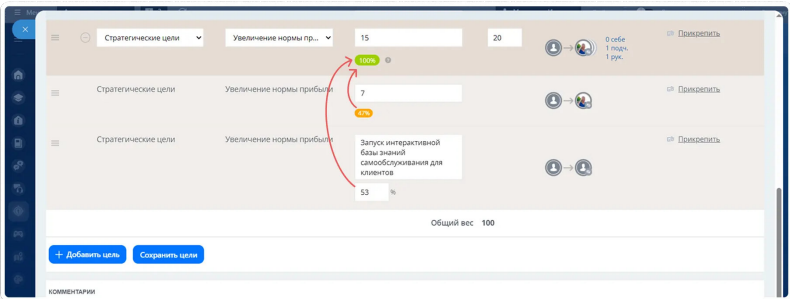
Цель разбивается на подцели

Сотрудник может декомпозировать цель внутри своей зоны ответственности или каскадировать её подчинённым. Для каждой подцели назначаются исполнитель и собственные критерии



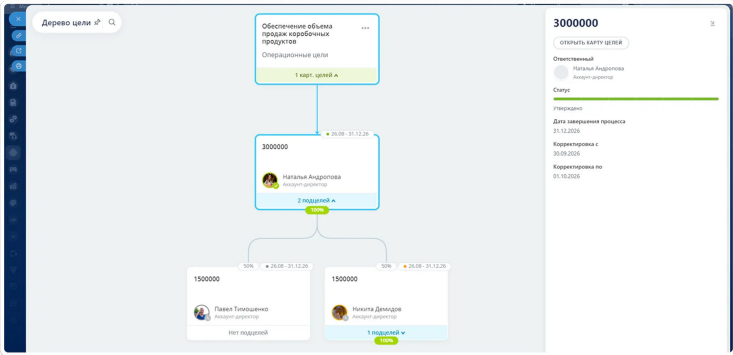
Числовой результат считается автоматически

Для количественной цели задаётся план в сумме, процентах или единицах. После внесения факта система рассчитывает процент выполнения основной цели и её подцелей



Связи и прогресс видны в дереве

Дерево показывает карточки целей, подцели, критерии и текущий прогресс. В боковой панели доступны статусы, последние оценки и динамика достижения



Руководитель видит вклад команд в общий результат и замечает отклонение там, где оно возникло, не дожидаясь завершения всего цикла

Как собирать тесты из общей базы вопросов

02

Вопрос для теста теперь существует отдельно от конкретного курса. Его можно один раз создать в едином банке, а затем использовать в разных курсах и тестах

При первом запуске уже созданные вопросы переносятся в банк и продолжают работать в своих курсах. Теги и фильтры помогают собрать нужную выборку, а массовые действия — добавить вопросы в курс или создать на их основе новый курс с тестом

Банк вопросов позволяет повторно использовать проверенные формулировки в разных курсах и тестах. Если вопрос нужно изменить, достаточно отредактировать его один раз

Управление вопросами

Фильтр + поиск

Добавить вопрос

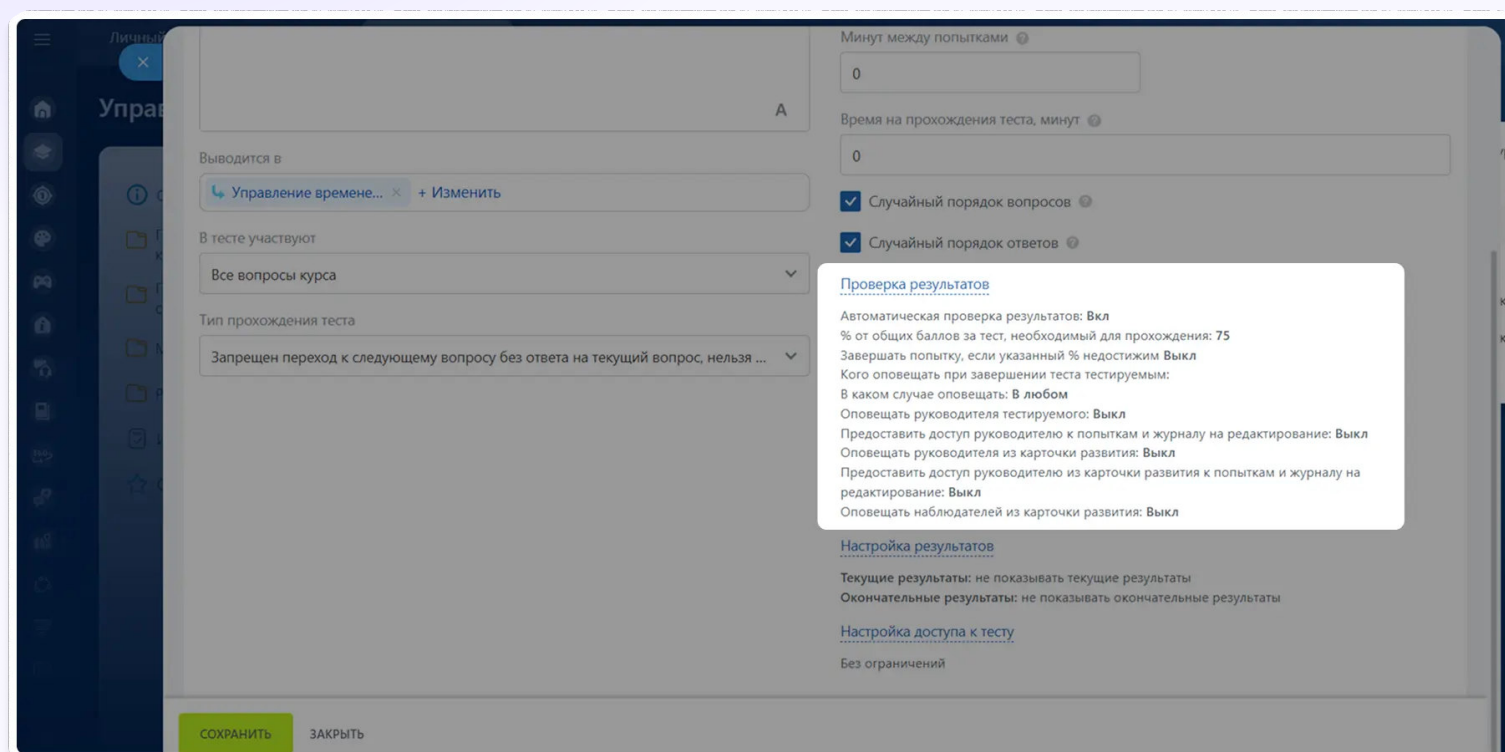
☐	Сортировка	Название	Те...	Активность	Выводится в	Тип	Дата изменения	Баллы
☐	500	Какая техника помогает бороться с прокрастинацией, разбивая большую задачу на небольшие шаги?		Да	Управление временем и тайм-м...	Одиночный выбор	06.10.2025 12:08:03	10
☐	500	Опишите, для чего нужна опция «Включить вывод новостей».		Да	Инструкция к модулю «Улей: Ко...	Текстовый ответ	14.08.2026 11:21:03	10
☐	500	Какие инструменты модуля позволяют определить пробелы в навыках у сотрудников?		Да		Множественный выбор	24.10.2025 12:53:46	10
☐	500	Какие развивающие действия предусмотрены в КУ для освоения компетенций?		Да		Множественный выбор	24.10.2025 12:53:46	10
☐	500	Какие подходы позволяют снизить трудозатраты на внедрение модуля?		Да		Множественный выбор	24.10.2025 12:53:46	10

Когда тесту нужна экспертная проверка

Для любого теста теперь можно детально настроить проверку результатов. Администратор назначает наблюдателей, которым доступны результаты прохождения, и проверяющих, которые получают уведомления о новых попытках

Проверяющий открывает попытку, оценивает свободные ответы вручную, выставляет итоговый балл и отправляет сотруднику уведомление о результате. Автоматическая проверка остальных вопросов продолжает работать как обычно

Тесты со свободными ответами можно использовать в обязательном обучении и аттестации: результат проверяет назначенный специалист, а HR и наблюдатели видят итог прохождения



Как поддерживать компетенции в актуальном состоянии

Некоторые навыки нужно подтверждать регулярно. Теперь для компетенции можно задать срок действия от трёх месяцев до трёх лет или оставить её бессрочной. Срок виден сотруднику в списке компетенций

Дату окончания можно изменить для одного сотрудника или массово для нескольких. После завершения срока компетенция перестаёт считаться активной, а история её присвоения сохраняется в журнале

Руководитель или HR видит не просто факт обучения, а текущий статус компетенции: действует ли она сейчас и когда её нужно подтвердить заново

Редактирование компетенции "Клиентоориентированность"

Общие настройки

Активность

Наименование

Клиентоориентированность

Значок

fa-street-view

Раздел

1. Soft skills

Сортировка

10

Срок действия

Бессрочная

Бессрочная

3 мес

6 мес

1 год

1,5 года

2 года

3 года

Цвет

Сменить

Мероприятия

Наставники

Книги

Курсы

Обязательные

Клиентоориентирован...

Рекомендуемые

+ Добавить

Изменение срока активности компетенции. Шаг 2

✓ - сотрудник владеет компетенцией в достаточной мере для того, чтобы использовать ее в работе

🎓 - сотрудник является экспертом и может быть наставником для развития компетенции у других

Исходное выбранное количество записей

2

Записи с некорректной новой датой

0

Будет изменено

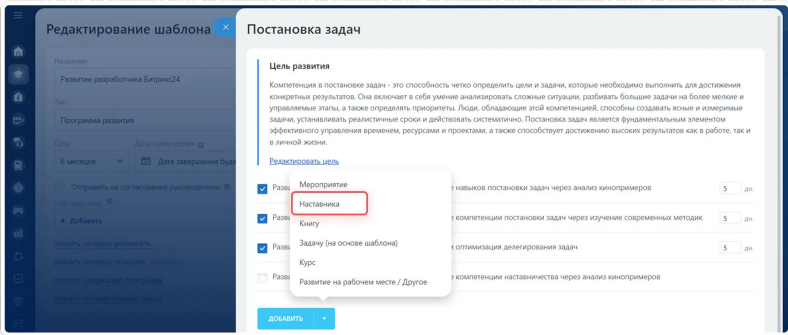
2

Не будет изменено

0

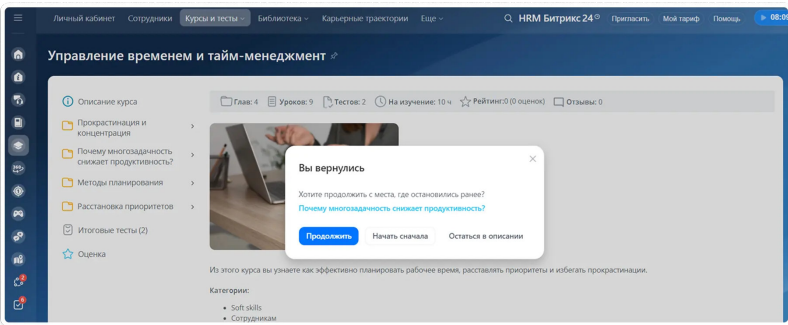
Компетенция	Уровень владения	Сотрудник	Текущий срок	Новый срок	Итог	Комментарий
✓ Проактивность Срок действия: 1 год	🎓	Инна Симонова Руководитель отдела маркетинга и рекламы	31.08.2027	25.08.2028 ✕	Дата будет изменена	
✓ Постановка задач Срок действия: 1,5 года	🎓	Илья Жербицкий Разработчик	02.03.2028	25.02.2029 ✕	Дата будет изменена	

Из чего теперь складывается учебная программа



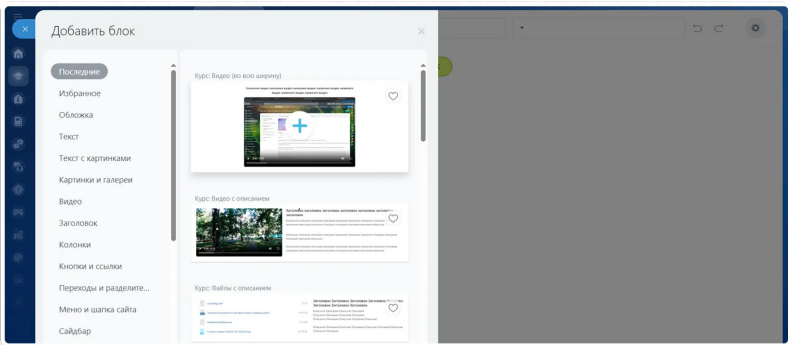
Программа готовится заранее

В шаблоне сохраняются не только курсы, но и развивающие действия с наставниками. Для новых сотрудников старт можно отложить до ближайшего понедельника



Сотрудник продолжает с нужного места

При возвращении на страницу курса Улей HRM предлагает открыть последний просмотренный урок или главу. Сотрудник может продолжить обучение, начать заново или остаться в описании курса



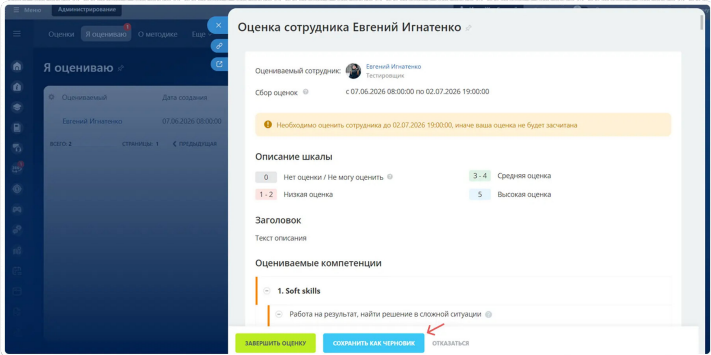
В редакторе появились готовые блоки

Автор курса выбирает блоки для видео, PDF, списков файлов и файлов с описаниями. Материал собирается в визуальном редакторе без ручной HTML-разметки

Шаблоны программ стали гибче, сотруднику проще возвращаться к прерванному обучению, а автор курса быстрее собирает материалы в понятной структуре

Как контролировать сбор и качество оценок

360

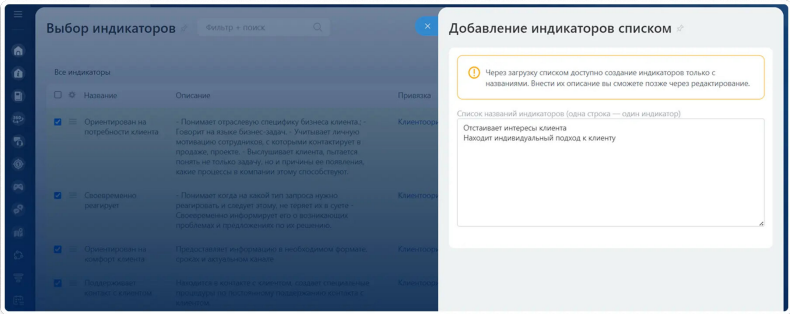


Черновики показывают ход сбора оценок

Респондент может сохранить незавершённую оценку и вернуться к ней позже. HR видит черновик в отчёте, но до отправки он не участвует в расчёте результатов

Неполную оценку нельзя завершить случайно

В настройках можно потребовать итоговую оценку по каждой компетенции. Перед завершением система проверит заполненность и покажет, какие значения пропущены



Индикаторы добавляются списком

Несколько индикаторов можно загрузить в компетенцию одним списком вместо последовательного создания каждой записи. Большая модель настраивается заметно быстрее

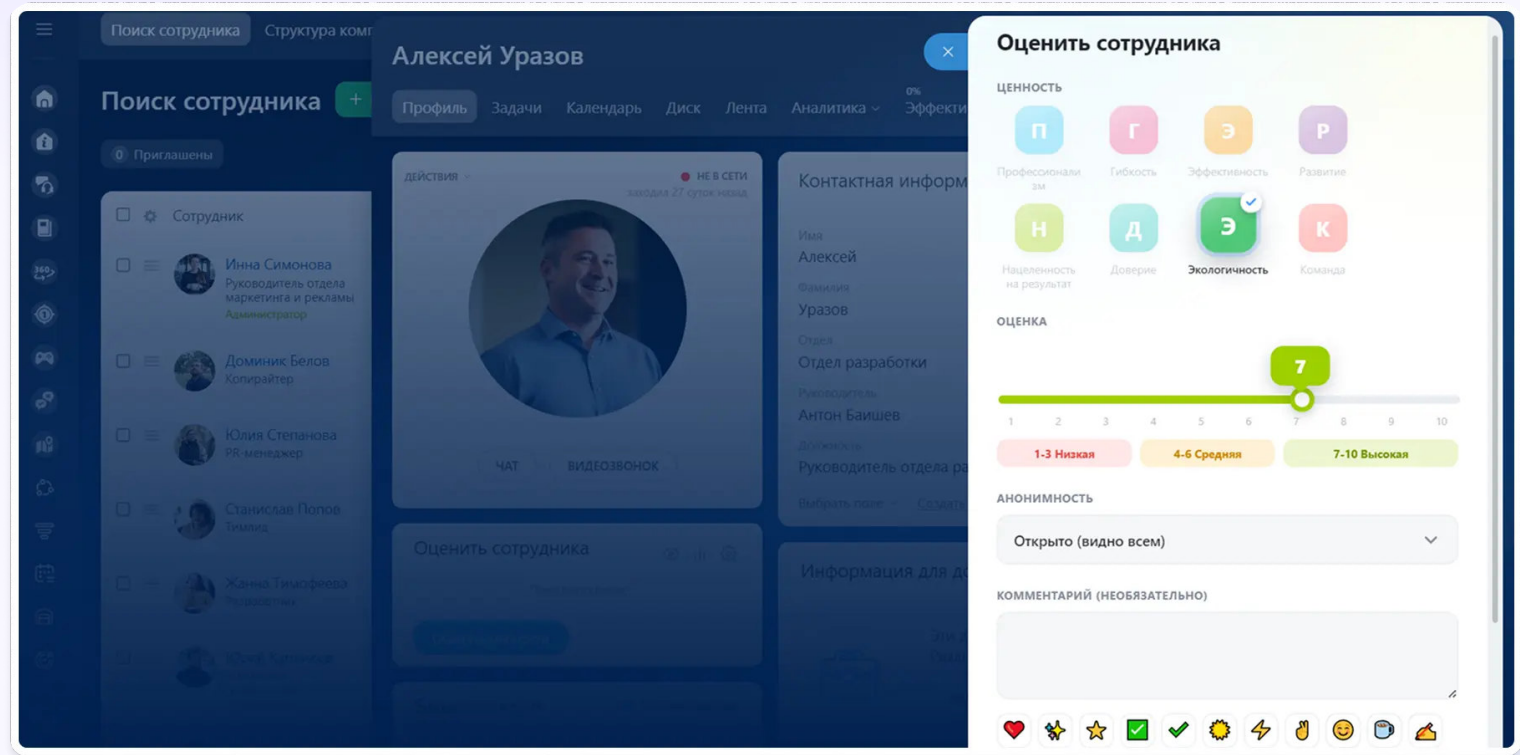
HR видит реальный ход оценки, предотвращает неполные результаты и быстрее готовит модель компетенций к запуску

Как увидеть ценности в работе команды

Новый модуль переводит корпоративные ценности из набора формулировок в наблюдаемую практику. Компания задаёт свои ценности, шкалу и зоны оценки, а сотрудники отмечают, как эти ценности проявляются в работе коллег

В процессе оценки можно выбрать режим анонимности. В полностью анонимном режиме данные об авторе не сохраняются. Сотрудник видит личную динамику, руководитель — картину по команде, HR — сравнение команд и подразделений

HR получает сопоставимую картину по подразделениям и видит динамику проявления ценностей, опираясь на реальные оценки, а не редкие мнения коллег. AI анализирует обезличенные данные и выделяет сильные стороны, риски и темы для работы с командой



Как управлять AI-функциями из одной точки

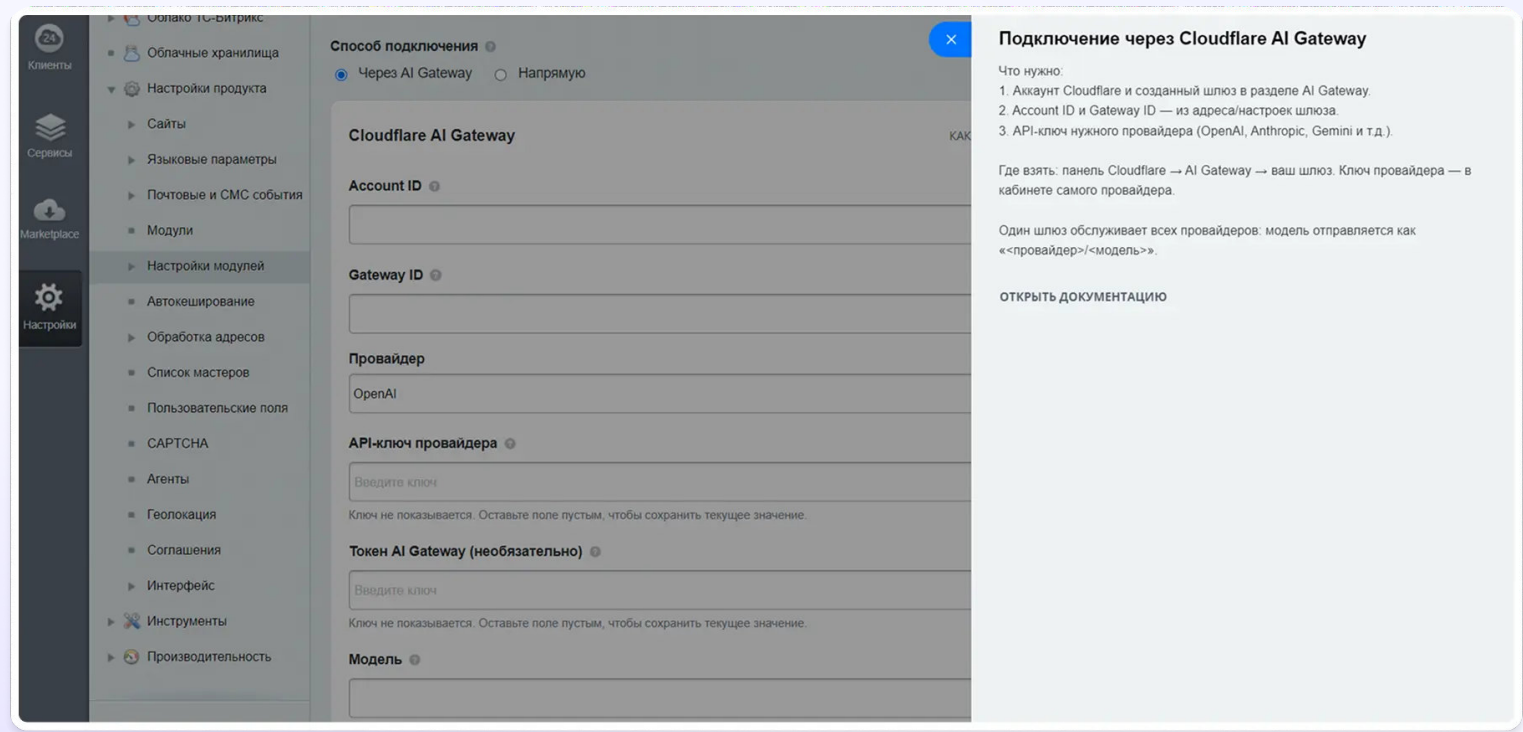
AI

AI-сценарии используются сразу в нескольких модулях Улей HRM: в Ценностях, Подборе, Адаптации и 9-боксах. Теперь провайдеры и доступные у них модели подключаются в едином AI-коннекторе

Для каждой функции можно выбрать основную и резервную модели. Если основная недоступна или возвращает ошибку, запрос может перейти на резервную. Для пользователя сам сценарий при этом не меняется

План развития до конца осени 2026 года – 30-50 AI-сервисов внутри HRM. Они будут встроены в конкретные рабочие сценарии: от подбора и адаптации до оценки сотрудников и развития команд

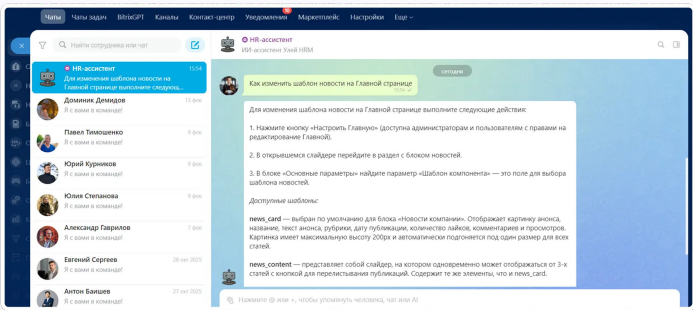
AI становится частью конкретных HR-процессов, а не отдельной демонстрационной функцией. IT-команда управляет этим слоем на уровне всего портала, а резервная модель снижает риск остановки сценария при сбое провайдера



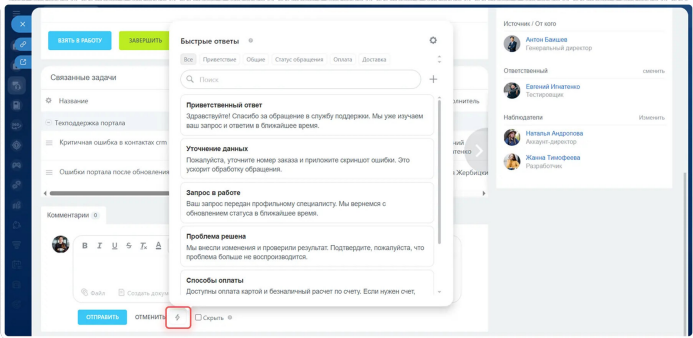
Как сократить путь от вопроса до ответа

Информационную поддержку сотрудников обеспечивают два разных решения: HR-ассистент отвечает на вопросы о работе Улей HRM, а Helpdesk помогает специалистам обрабатывать обращения

Новый модуль · HR-ассистент



Обновления · Helpdesk



HR-ассистент

Сотрудник задаёт вопрос обычными словами, получает ответ по работе Улей HRM и может оценить его или передать вопрос в поддержку

Быстрые ответы Helpdesk

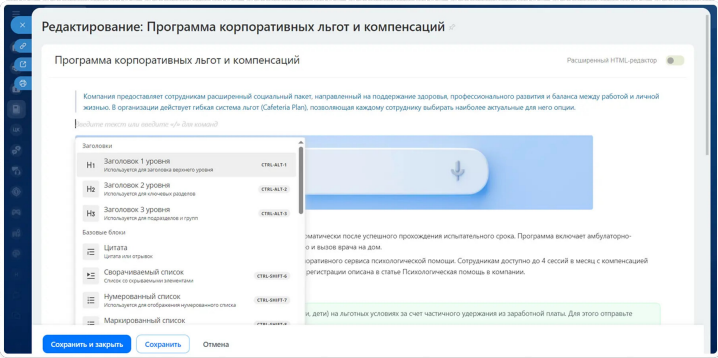
Специалист выбирает готовую формулировку для повторяющегося обращения и вставляет её в комментарий одним кликом

Мастер обращений Helpdesk

Шаги и вопросы формы теперь создаются и редактируются в публичной части портала, без перехода в административный раздел

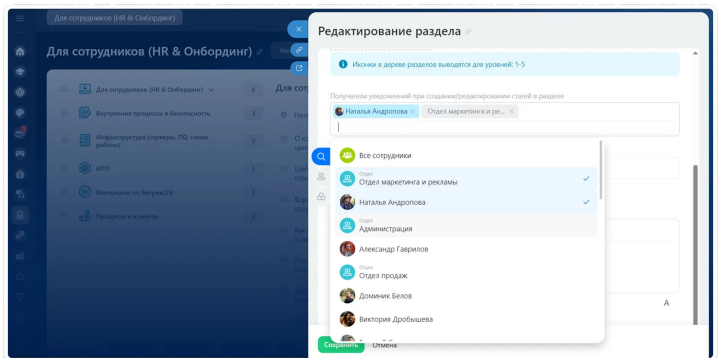
HR-ассистент сокращает поток вопросов о работе продукта, а Helpdesk ускоряет ответы поддержки и позволяет настраивать форму обращения в привычном интерфейсе

Как создавать и поддерживать базу знаний



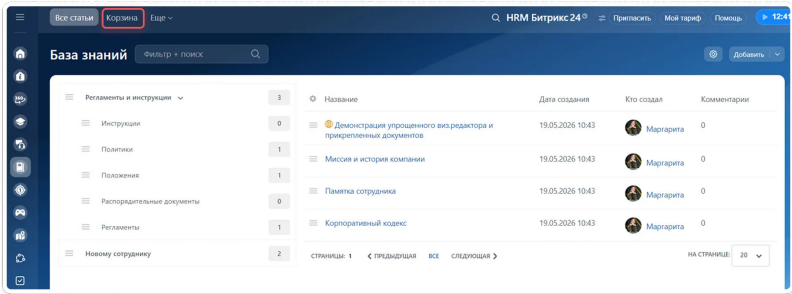
Новый визуальный редактор

Статья собирается из блоков: заголовков, списков, таблиц, файлов и видео. Блоки можно перетаскивать, менять их тип и редактировать без HTML.



Новость приходит нужной аудитории

При публикации можно выбрать конкретных сотрудников, пользователей, подразделения или группы. Уведомление получают те, кому материал действительно нужен



Удаление больше не необратимо

Раздел или статья сначала попадают в корзину. Материал можно восстановить, отредактировать или удалить окончательно, не потеряв его место в структуре

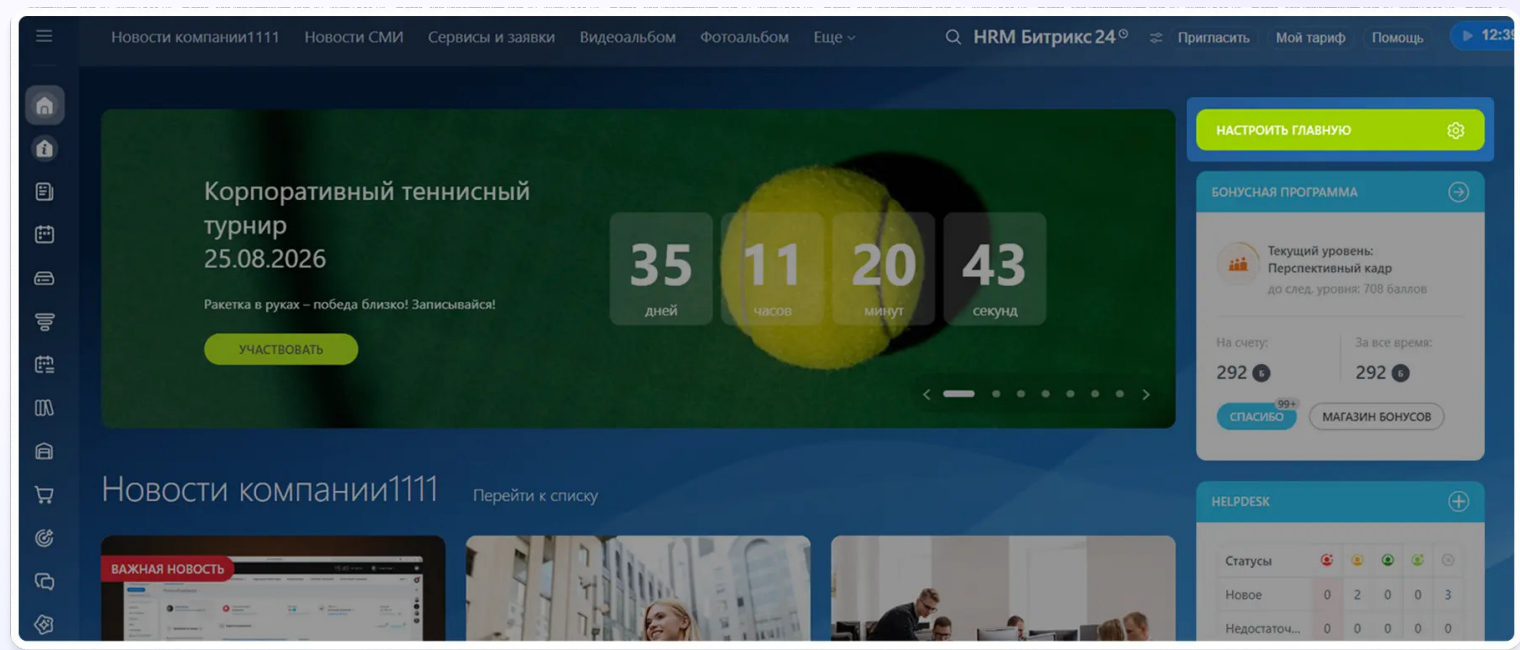
Компания быстрее создаёт и обновляет инструкции, направляет новости нужной аудитории и может восстановить материал после ошибочного удаления

Настройки Главной – в публичной части

Настройки внешнего вида блоков Главной и детальных страниц перенесены из режима правки панели управления в публичную часть портала. Они открываются по кнопке «Настроить Главную»

Администратор меняет состав и параметры компонентов в слайдере и остаётся на той же странице, где видит результат. Раздел «Лидеры продаж» одновременно получил более универсальное название «Лидеры»

Настройки модуля стали удобнее и нагляднее: для изменения Главной больше не нужно искать параметры компонентов в административной части

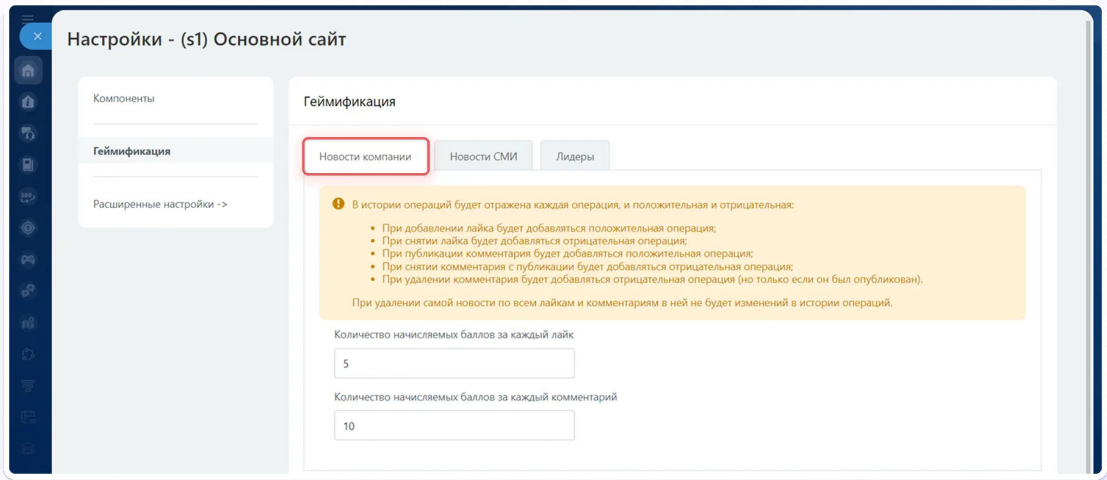
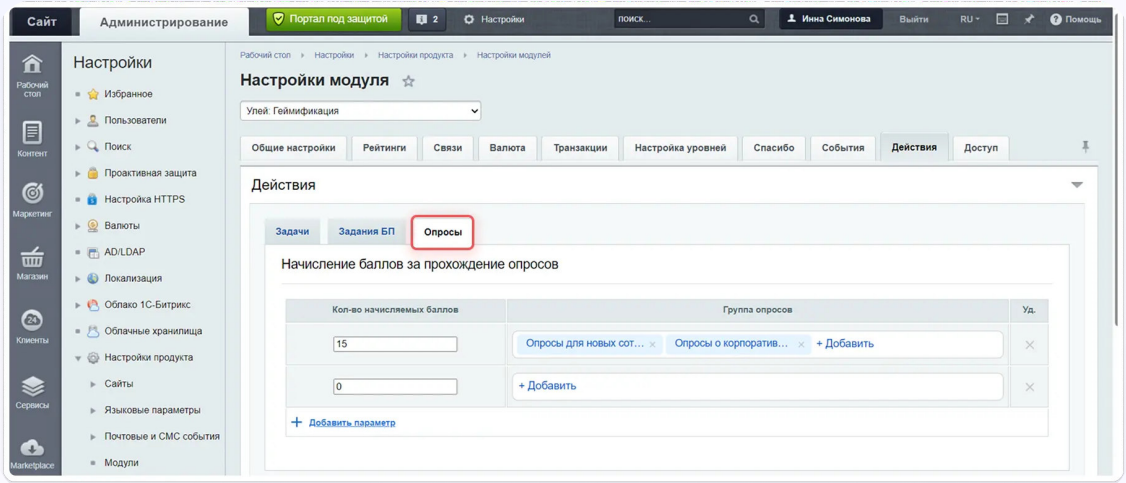


Баллы за участие и активность

Геймификация получила интеграции с модулями «Опросы» и «Главная». В настройках можно задать, сколько баллов сотрудник получит за прохождение опроса, лайк или комментарий к новости

Начисление происходит автоматически после нужного действия. Правила можно использовать вместе с приветственными баллами и отдельными лимитами «Спасибо» для руководителей и сотрудников

Компания связывает систему поощрения с конкретным поведением: участием в обратной связи и активностью в корпоративных коммуникациях



Карточка товара показывает больше, покупка следует правилам компании

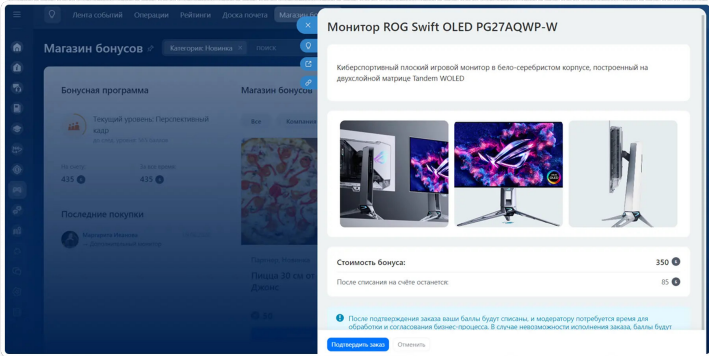
Единый справочник характеристик

Для категорий товаров можно заранее задать нужные поля: например, размер и материал для одежды или гарантию и инструкцию для техники

Справочник характеристик						
Название	Категория	Тип	Обязательное	Активность	Сортировка	Множественное
Материал	Компания	Строка	Да	Да	500	Нет
Размер	Компания	Список	Нет	Да	500	Да
Дополнительно	Все категории	Файл	Нет	Да	500	Нет

Несколько фотографий товара

К карточке добавляется галерея изображений, которую сотрудник листает перед покупкой. Товар можно рассмотреть с разных сторон, не ограничиваясь одной обложкой



Свой маршрут согласования покупки

Заказ можно проводить без согласования, по стандартной схеме или через бизнес-процесс компании. Маршрут выбирается отдельно для каждого сайта

Шаблоны сайтов

Языковые параметры

Почтовые и СМС события

Модули

Настройки модулей

Главный модуль

ADLDAP интеграция

AI интеграция

BI-коннектор

CRM

DAV

Email-маркетинг

Push and Pull

REST API

Общие настройки

Рейтинги

Салли

Валюта

Транзакции

Настройка уровней

Спасибо

События

Действия

Доступ

Основной сайт

Второй департамент

Публичная часть модуля доступна:

Всем сотрудникам

Настройки ответственных за обработку заказов:

Шаблон БП при покупке товара из бонусного магазина

Утверждение списания суммы

Сотрудник, ответственный за бюджет / списание баллов

Маргарита Иванова

Сотрудник, ответственный за исполнение заказа

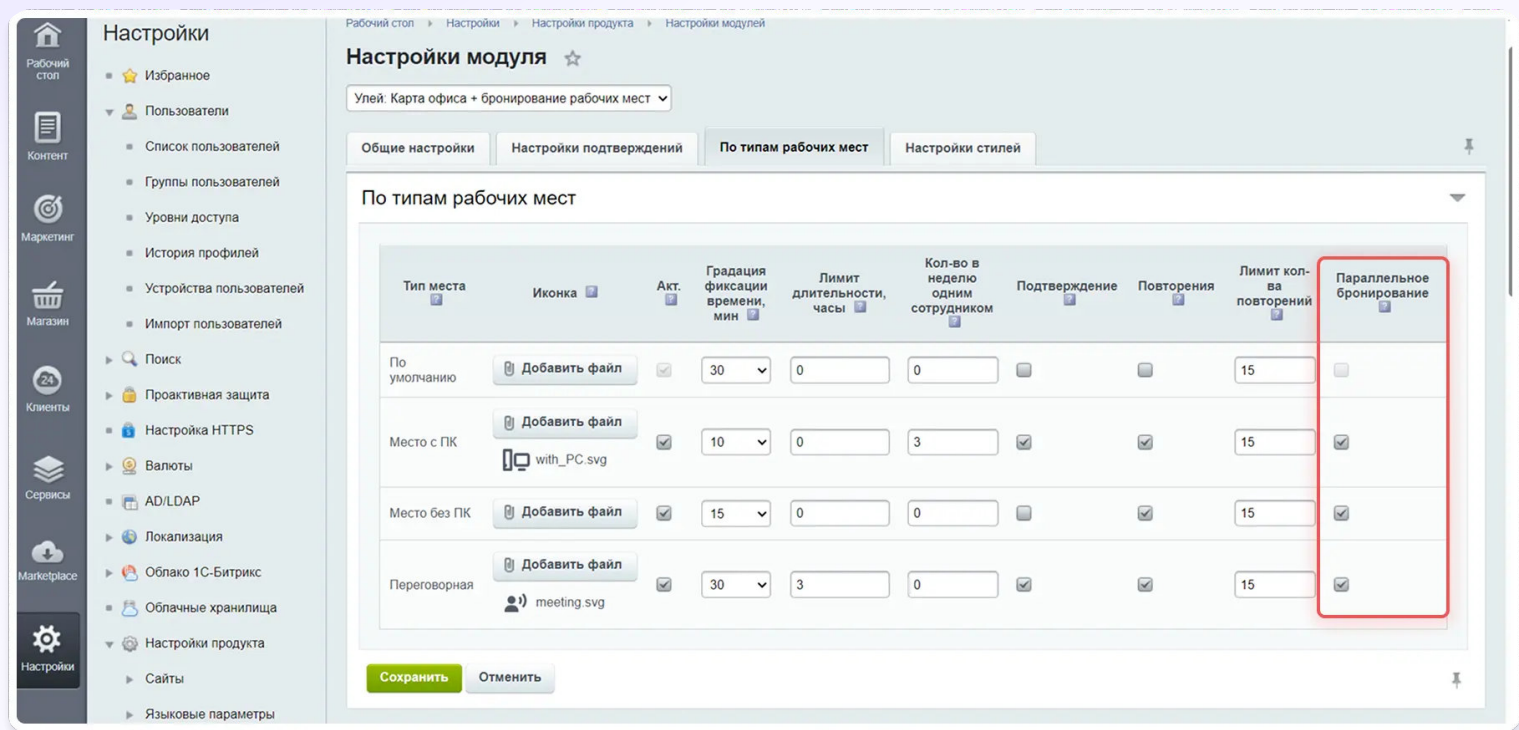
Магазин становится понятнее для сотрудника и управляемее для компании: в карточке есть важные параметры товара, а выдача вознаграждения проходит по принятому процессу

Один визит в офис — несколько бронирований

Для одного рабочего дня сотруднику могут понадобиться сразу несколько бронирований — например, стол и парковочное место. В Карте офиса их можно оформить на один и тот же период, если они относятся к разным типам мест

В мобильной версии появился фильтр по кабинетам, а внешний вид карты можно настроить отдельно для каждого сайта. Через API данные о бронированиях доступны внешним системам

Сотрудник бронирует стол и парковку на одно время, а администратор при необходимости временно отключает новые бронирования, оставляя карту офиса доступной для просмотра



9 новых модулей: задачи и результат

9

Новые модули связывают кадровые данные, найм, адаптацию, результативность и развитие сотрудника в одной системе

01 · КАДРОВЫЙ ФУНДАМЕНТ

HR Core

Единый источник оргструктуры и данных сотрудников для всех модулей. **Меньше дублей, расхождений и ручных сверок с 1С:ЗУП**

02 · САМООБСЛУЖИВАНИЕ

Кадровая информация

Отпуска, начисления, больничные, карьерная история и кадровые действия доступны на странице сотрудника. **Типовые вопросы не уходят в личные сообщения HR**

03 · ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Премии (C&B)

Переменная часть рассчитывается по достижению целей, а путь от результата до суммы выплаты остаётся прозрачным. **Меньше ручных расчётов и спорных начислений**

04 · НАЙМ

Подбор (ATS)

Вакансии, отклики с hh.ru, массовый подбор и AI-скоринг собраны в единой воронке. **Рекрутер обрабатывает большой поток без потери кандидатов и скорости**

05 · РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Управление эффективностью

Цели, Оценка 360, ИПР, грейды и 9-box объединяются в одном цикле. **Решения о развитии и продвижении принимаются по общей картине, а не по отдельным оценкам**

06 · ПУТЬ НОВИЧКА

Адаптация «День первый»

Пребординг, материалы, задачи, встречи и опросы запускаются по треку, а HR видит прогресс на дашборде. **Каждого новичка не приходится сопровождать вручную**

07 · КУЛЬТУРА

Ценности компании

Ценности компании получают настраиваемую шкалу, режимы анонимности и аналитику в динамике. **Культура становится наблюдаемой и сопоставимой между командами**

08 · УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ

Кабинет руководителя

Цели, оценки, развитие, адаптация и встречи 1-to-1 собраны в одном рабочем месте. **Руководитель раньше замечает отставания и пробелы в работе с командой**

09 · КАДРОВЫЕ РЕШЕНИЯ

9-box

Матрица потенциала и результативности строится на целях и Оценке 360 и поддерживает калибровку. **Понятнее, кого развивать, продвигать и удерживать, а где нужны кадровые решения**

Полный список летних изменений

64 обновления

15 направлений

3 месяца

На следующих пяти страницах можно найти каждое изменение по модулю и версии — без повторения основной части обзора

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБНОВЛЕНИЙ ПО МОДУЛЯМ

Корпоративный университет	12 обновлений	Оценка 360	9 обновлений
Управление целями	5 обновлений	Helpdesk	5 обновлений
Главная	6 обновлений	Геймификация	6 обновлений
Карта офиса	5 обновлений	База знаний	4 обновления
Опросы	3 обновления	Брендирование	3 обновления
Интерактивные подсказки	2 обновления	Ценности	1 обновление
AI-коннектор	1 обновление	HR-ассистент	1 обновление
Библиотека	1 обновление		

Обучение и оценка

Корпоративный университет: от поиска по курсам до сроков компетенций

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ 16.2.0

Поиск по содержимому курсов
Сотрудник быстрее находит материал без точного названия

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ 16.4.0

Отложенный автозапуск программ
Новички не выпадают из обучения из-за поздней настройки профиля

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ 17.0.0

Действия и наставники в шаблонах
Настройки шаблонов программ стали гибче

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ 17.3.0

Итог попытки теста
Проверяющий быстрее оценивает результат

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ 17.5.0

Продолжение курса с последнего места
Сотруднику проще вернуться к обучению

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ 18.0.0

Срок действия компетенций
Компания контролирует актуальность знаний и навыков

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ 16.3.0

Ручная проверка тестов
Свободные ответы проверяет назначенный специалист

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ 16.9.0

Сертификаты о прохождении курсов
Результат обучения получает формальное подтверждение

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ 17.2.0

Единый банк вопросов
Вопросы повторно используются в нескольких курсах

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ 17.4.0

Согласование мероприятий по БП
Маршрут согласования учитывает правила компании

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ 17.7.0

Обновлённый интерфейс
Работа с программами развития стала удобнее

Обучение и оценка

Оценка 360, развитие и качество обратной связи

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ 18.1.0	Блоки для видео, файлов и PDF Материал быстрее собирается без HTML	ОЦЕНКА 360 11.1.0	Печать и Excel-отчёты Данные проще использовать в анализе и итоговых материалах
ОЦЕНКА 360 11.2.0	Черновики оценок HR видит ход заполнения до отправки результата	ОЦЕНКА 360 11.3.0	Обновлённый промпт BitrixGPT AI точнее формирует итоговое резюме
ОЦЕНКА 360 11.4.0	Автоматические напоминания Меньше ручного контроля сроков и пропущенных оценок	ОЦЕНКА 360 11.5.0	Проверка итоговых оценок Неполные данные не проходят в завершённый процесс
ОЦЕНКА 360 11.6.0	Массовое добавление индикаторов Большая модель компетенций настраивается быстрее	ОЦЕНКА 360 11.8.0	Сортировка индикаторов Единая последовательность сохраняется во всех интерфейсах
ОЦЕНКА 360 11.10.0	Отчёт открывается в слайдере Пользователь сохраняет контекст и тратит меньше переходов	ОЦЕНКА 360 12.0.0	REST API Оценку можно связать с внутренним ИТ-контуром

Стратегия и автоматизация

Цели, культура, AI, самообслуживание и поддержка

УПРАВЛЕНИЕ ЦЕЛЯМИ 9.5.0	Вложенные подразделения Процесс запускается на организационную ветку одним действием
УПРАВЛЕНИЕ ЦЕЛЯМИ 11.0.0	Дерево целей Каскадированные цели видны на одном экране
УПРАВЛЕНИЕ ЦЕЛЯМИ 13.0.0	Настройки в публичном интерфейсе Настройки модуля стали удобнее и нагляднее
AI-КОННЕКТОР НОВЫЙ МОДУЛЬ	Единое подключение моделей AI-сценарии централизованы и получают резервирование
HELPDESK 6.1.0	Обращения нескольких сайтов Общая очередь контролируется без переключения между департаментами
HELPDESK 8.0.0	Мастер обращений в публичной части Форма поддержки меняется без перехода в админку
HELPDESK 9.1.0	Статус после завершения Обращения закрываются по единому правилу

УПРАВЛЕНИЕ ЦЕЛЯМИ 10.0.0	Декомпозиция и количественные цели Вклад команд и фактический результат становятся измеримыми
УПРАВЛЕНИЕ ЦЕЛЯМИ 12.0.0	REST API Цели встраиваются во внутренние системы и сценарии
ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ НОВЫЙ МОДУЛЬ	Оценка культуры и AI-анализ Корпоративная культура становится наблюдаемым управленческим сигналом
HR-АССИСТЕНТ 1.0.2	Ответы по работе Улей HRM Типовые вопросы решаются без ручного поиска и поддержки
HELPDESK 7.0.0	Настройки связей в модуле Маршрутизация и поля обращений настраиваются понятнее
HELPDESK 9.0.0	Быстрые ответы Типовые запросы обрабатываются быстрее и единообразно

Знания и коммуникации

База знаний, Главная, брендинг, подсказки и Библиотека

БАЗА ЗНАНИЙ
7.1.0

Получатели уведомлений по разделам
Обновления получают только релевантные аудитории

БАЗА ЗНАНИЙ
9.0.0

Блочный редактор
Инструкции быстрее создаются и обновляются без HTML

ГЛАВНАЯ
9.0.0

REST API
Главную можно расширять собственными сценариями

ГЛАВНАЯ
11.0.0

Уведомления об активности коллег
Сотрудники видят реакцию коллег без постоянной проверки ленты

ГЛАВНАЯ
11.3.0

Периодичность сводок
Частота уведомлений соответствует ритму коммуникаций

БРЕНДИРОВАНИЕ
6.4.0

Единая светлая тема
Корпоративное оформление сохраняется для всех сотрудников

БРЕНДИРОВАНИЕ
7.0.0

Раздельные виджеты и логотипы
Оформление разных зон настраивается точнее

ИНТЕРАКТИВНЫЕ ПОДСКАЗКИ
5.0.0

Настройка в публичном интерфейсе
Создание подсказок доступно без перехода в админку

БАЗА ЗНАНИЙ
8.0.0

Корзина статей и разделов
Случайное удаление не приводит к потере знания

БАЗА ЗНАНИЙ
9.1.0

Обновлённый интерфейс
Сотрудникам проще ориентироваться в структуре материалов

ГЛАВНАЯ
10.0.0

Настройки в публичном интерфейсе
Результат изменения виден в месте настройки

ГЛАВНАЯ + ГЕЙМИФИКАЦИЯ
11.1.0 + 7.9.0

Баллы за активность в новостях
Лайки и комментарии к новостям поощряются баллами

ГЛАВНАЯ
11.4.0

Поиск по настройкам
Администратор быстрее находит нужный параметр

БРЕНДИРОВАНИЕ
6.5.0

Инструкция на странице входа
Пользователь получает помощь до обращения в поддержку

ИНТЕРАКТИВНЫЕ ПОДСКАЗКИ
4.0.4

Единый тип подсказок
Сценарий можно начать с одного шага и расширить позже

БИБЛИОТЕКА
6.1.0

Обновлённый интерфейс
В каталоге книг стало легче ориентироваться

Вовлечённость и рабочая среда

Геймификация, опросы и сценарии использования офиса

ГЕЙМИФИКАЦИЯ 7.5.0 **Приветственные баллы**
Система признания поддерживает адаптацию новичка

ГЕЙМИФИКАЦИЯ 7.7.0 **Индивидуальные баллы «Спасибо»**
Исключения задаются без изменения общих правил

ГЕЙМИФИКАЦИЯ 7.10.0 **Согласование покупок по БП**
Выдача вознаграждений следует правилам компании

ОПРОСЫ 10.2.0 **Визуальное оформление вопросов**
Текст вопроса можно выделять и форматировать

ОПРОСЫ 11.0.0 **Группы в рабочем интерфейсе**
Структура опросов управляется без админки

КАРТА ОФИСА 7.2.0 **Отключение бронирований**
Карта остаётся доступной для просмотра

КАРТА ОФИСА 8.1.0 **Фильтр по кабинетам**
Мобильный поиск коллег в офисе становится быстрее

ГЕЙМИФИКАЦИЯ 7.6.0 **Правила «Спасибо» для руководителей**
Свой лимит «Спасибо» и переводы только подчинённым

ГЕЙМИФИКАЦИЯ + ОПРОСЫ 7.8.0 + 10.1.0 **Баллы за участие в опросах**
Обратная связь получает дополнительную мотивацию

ГЕЙМИФИКАЦИЯ 8.0.0 **Характеристики и изображения товаров**
Магазин бонусов поддерживает более понятный выбор

ОПРОСЫ 10.2.1 **Ограничение по IP**
Режим повторного голосования соответствует сценарию

КАРТА ОФИСА 7.1.0 **Параллельное бронирование**
Стол и парковка бронируются на одно время

КАРТА ОФИСА 8.0.0 **REST API**
Бронирование расширяется под внутренние сценарии

КАРТА ОФИСА 8.3.0 **Стили по сайтам**
Разные подразделения получают собственное оформление карты

Улей HRM: теперь 21 модуль

Девять новых модулей выросли из повторяющихся задач компаний, которые раньше приходилось закрывать отдельными решениями и доработками

12 → 21 Девять новых модулей в новой версии Улей HRM

HR Core	Кадровая информация	Премии (С&В)
Подбор (ATS)	Управление эффективностью	Адаптация
Ценности компании	Кабинет руководителя	9-box

Модульный принцип позволяет развивать HR-контур без изменений ядра Битрикс24 и сохранять возможность стандартных обновлений портала

01 **Демо на вашем портале**

Установим демоверсию Улей HRM на 30 дней бесплатно, чтобы команда могла проверить продукт в работе

Запросить демо на 30 дней →

02 **Бесплатный HR-аудит**

Разберём текущие HR-процессы и покажем, какие задачи можно упростить или перенести в единый цифровой контур

Запросить HR-аудит →