

# Интернет-технологии управления бизнесом<sup>\*</sup>

## Online Business Management Technologies

---

К. АПОКИНА, Е. ТЕРЕЛЕЦКОВА

---

**Апокина Кристина Валерьевна**, канд. соц. наук, доцент кафедры стратегического управления Института экономики, управления и бизнеса Уфимского университета науки и технологий. E-mail: k.apokina@bk.ru

**Терелецкова Елена Валентиновна**, канд. соц. наук, доцент кафедры стратегического управления Института экономики, управления и бизнеса Уфимского университета науки и технологий. E-mail: tereletskova@mail.ru

***Аннотация.** В современный период роль и функции интернета кардинально изменяются. Интернет с его нематериальной сутью отвечает требованиям времени, обеспечивая доступность информации и разнообразие возможностей работы с ней. Виртуальность интернета позволяет игнорировать территориальные и временные ограничения, что делает его особенно притягательным в контексте управленческих процессов. Возможность эффективного и оперативного принятия управленческих решений, всесторонней аналитики и адаптации под требования времени – это лишь часть возможных характеристик современной глобальной сети и технологий.*

***Ключевые слова:** интернет-технологии, информационные технологии, бизнес, управление, цифровизация, цифровые инновации.*

***Abstract.** In the modern period, the role and functions of the Internet are changing dramatically. The Internet, with its non-material essence, meets the requirements of accessibility and diversity of opportunities. The virtual nature of the Internet frees users from the constraints of space and time, making it particularly appealing for management processes. The efficiency and speed of decision-making, the ability to conduct comprehensive analytics, and the adaptability to the demands of the time are just a few of the potential characteristics of the modern global network and technologies.*

***Key words:** Internet technologies, information technologies, business, management, digitalization, and digital innovations.*

### Основные положения

1. При применении интернет-технологий в бизнесе необходимо учитывать законодательное регулирование данных процессов.
2. Цифровизация бизнеса способствует росту производительности труда, снижению издержек и оптимизации использования ресурсов, как материальных, так и человеческих.
3. При активном использовании интернет-технологий существует опасность изменения ситуации на рынке труда и сокращения рабочих мест.

### Введение

Согласно ст. 2 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» под информационными технологиями понимаются «процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации и способы осуществления таких процессов и методов» [9].

Современные экономические отношения и факторы экономической сферы все глубже интегрируются с цифровыми технологиями, которые нашли применение в разнообразных секторах на фоне бурного роста объемов данных.

---

<sup>\*</sup> Ссылка на статью: Апокина К.В., Терелецкова Е.В. Интернет-технологии управления бизнесом // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2026. № 1. С. 75–79. DOI: 10.34773/EU.2026.1.14.

Современная сфера управления во многом напрямую зависит от интернет-технологий, ускоренное развитие которых оказывает влияние на динамику общественных отношений. Интернет-технологии в управлении отличаются своими уникальными характеристиками от традиционных технологий управления организациями [3].

Стоит отметить, что предпринимательство в интернете требует более высокого уровня деловой активности и адаптации к особенностям онлайн-среды, включая способы восприятия и понимания информационных сообщений. Интернет предоставляет уникальные возможности предложения товаров и услуг, которые прежде были недоступны в цифровом виде, также открываются новые перспективы для бизнеса вне традиционного интернет-пространства [1].

### **Методы**

Методологической основой для исследования послужили труды ряда современных ученых: исследования Шишаковой Ю.В., Башкиной Н.А. [11], Романова М.С. [7], Дунаевой Т.Ю. [3] позволяют рассматривать интернет-технологии как обязательный инструмент управления бизнес-процессами с целью повышения их эффективности.

В основе статьи лежит системный подход к данной проблеме, в ходе исследования применялись такие методы научного познания как анализ, синтез, сравнение и обобщение.

### **Результаты**

Интернет-технологии активно вошли в нашу жизнь в разных аспектах. В органах власти, налоговых, социальных и таможенных службах, в государственных учреждениях здравоохранения и образования, учреждениях сферы услуг, включая банки, страховые компании, транспорт, предприятия связи, а также производственные мощности с дифференцированной специализацией, используются интернет-технологии для управления. Эти технологии адаптируются под особенности и степень активности компаний, позволяя применять наиболее эффективные программно-аппаратные решения для каждой из бизнес-задач. Особенное влияние оказывает характер компании на выбранные методы управления, поскольку с разнообразием типов организаций меняются и экономические цели.

### **Обсуждение**

Малые фирмы, работающие в различных секторах, связывают информационные технологии с задачами бухгалтерского учета, сбора информации по отдельным видам бизнеса, формированием баз данных по направлениям работы компании и обеспечением телекоммуникационного взаимодействия. Специалисты этих фирм применяют индивидуальные приложения и функциональные данные, которые используются на уровне локальных сетей с организацией централизованного банка данных. Это обеспечивает информационную поддержку высшего уровня управления. С учетом типа и размера компаний, выбирается соответствующее программное и аппаратное обеспечение, предназначенное для выполнения специфических функциональных задач этих организаций [2; 10].

Однако стоит учесть, что в организациях среднего масштаба принципиально иное значение имеет использование электронного документооборота, эффективно встроенного в конкретные бизнес-процессы. Отличительные черты данных учреждений выражаются в расширении функциональных обязанностей, присущих организации. Цифровые технологии в системе управления персоналом, например, применяются для оптимизации управленческого процесса: планирования, использования, оценки, развития и обучения.

Несмотря на активное становление цифровых методов, для разных секторов национальной экономике характерен различный уровень информационной интеграции. В сфере информационно-коммуникационных технологий, производстве медиаконтента, образовательных услуг и финансовых операций достигнут уровень международных стандартов информатизации. Однако промышленность, транспорт и сфера добычи природных ресурсов все еще находятся в зоне значительного отставания по уровню цифрового включения.

Интернет-технологии также используются непосредственно для продвижения самих организаций. В процессе их использования ставятся и решаются задачи, требующие разнонаправленного подхода: формулировка целей продвижения, описание текущих и потенциальных потребителей, исследование рынка и медиапланирование [11].

Одним из наиболее популярных направлений для развития современного маркетинга становится использование технологий, связанных с интернетом, социальными сетями и персонализацией данных, что позволяет организации более грамотно выстроить стратегию своего продвижения.

Внедрение цифровых инноваций, хотя и кажется перспективным, может в итоге ограничить способности экономики к адаптации. В связи с этим возрастает вероятность того, что работники будут вынуждены переквалифицироваться, осваивая навыки и технологии на новом для себя профессиональном поприще. Однако существует угроза того, что скорость обновления профильной подготовки не соответствует скорости интеграции цифровых инноваций, что может привести к недостатку рабочих мест в короткой перспективе [5; 6].

Стоит отметить, что стремительное развитие цифровизированного управления персоналом сдерживается рядом факторов. К таковым факторам М.С. Романов относит:

а) «историко-культурные (многонациональность страны, размеры ее территории и различия в уровне подготовленности персонала; недостаточный опыт и отсутствие системности в управлении персоналом);

б) экономические (недостаточность средств на внедрение цифровых технологий; дифференциация в заработной плате);

в) административные (авторитарный стиль управления; недостаток или отсутствие долгосрочных планов и стратегий развития)» (рисунок) [7].

Происходящие процессы цифровизации и интеграция искусственного интеллекта кардинально трансформируют общественную среду. Они приносят новшества в методы найма и управления человеческими ресурсами, поднимают вопрос о качественных рабочих местах и ведут к неминуемым сдвигам в структуре занятости. Также не исключено, что автоматизация в обозримом будущем распространится и на более высококвалифицированные сферы труда. Важность прогностической оценки готовности субъектов бизнеса к переходу на цифровые технологии подтверждена диагностическими исследованиями, акцентирующими внимание на неотложности адаптации к новым условиям.

Нововведения, проникающие в работу предприятий на фоне научно-технического прогресса, предрекают исчезновение целых отраслей, в первую очередь связанных с низкоквалифицированным трудом, что влечет за собой радикальные изменения на рынке труда. Создание единого цифрового пространства, основанного на новейших технологиях, порождает необходимость обновления систем обучения, с целью подготовки кадров соответствующего уровня для рынка, который испытывает столь стремительные изменения.

Достижение высокой производительности работы, снижение издержек и оптимизация использования ресурсов, как материальных, так и человеческих, становятся возможными благодаря развитию цифровизации. Последняя также позволяет обеспечить доступ к обширным базам данных, которые необходимы компаниям всех масштабов, от мелких до гигантов бизнеса, что способствует повышению конкурентоспособности. Кроме того, внедрение цифровых технологий стимулирует работников к более глубокому погружению в профессиональное обучение и выбору путей повышения своей квалификации [12].

Однако неблагоприятные отголоски технологического прогресса заключаются в распространении переменчивой занятости, нестабильности рабочих мест и роста несовпадения навыков с потребностями рынка труда – вызовов, которые могут подорвать эффективность социальной защиты и усложняют обеспечение адекватного образования. Следовательно, пристальное внимание к качественной трансформации системы подготовки кадров становится неотъемлемым элементом внедрения технологических новшеств в трудовую сферу.



*Факторы, оказывающие сдерживающее влияние на процесс трансформации системы управления персоналом в сторону цифровизации (составлен авторами на основе [7])*

Перспективы автоматизации функций разных профессий активно исследуются во всех странах. Так, специалисты Оксфордского университета в 2013 году предложили «методику выявления наиболее уязвимых отраслей в части оценки вероятности автоматизации процессов управления персоналом в зависимости от сочетания трех характеристик: восприятие-манипулирование, творческий и социальный интеллект. Применение ее к российскому контексту позволило спрогнозировать высокую вероятность автоматизации для 26,5 % рабочих мест. Подобным угрозам в первую очередь подвержены наиболее массовые в России профессии: продавцы, водители, охранники, грузчики и др. (всего – около 28 млн человек)» [4].

Существует также методика, предложенная институтом McKinsey, где «виды деятельности рассматриваются агрегировано, с выделением доли рутинных рабочих действий в каждой из них. Это позволяет оценить потенциал автоматизации любой экономики, основываясь на предположении, что шаблонные функции в разных странах имеют схожее распределение по времени. При условии одновременного ввода новых технологий не менее половины трудоспособных россиян (около 40 млн человек) могут потенциально быть заменены цифровыми технологиями» [8].

По результатам оценки доли отраслей, потенциально подверженных автоматизации рабочих мест, в России доминируют гостиничный и ресторанный бизнес, обрабатывающая промышленность, сельское хозяйство, транспортировка и хранение [8].

Внедрение цифровых инноваций, хотя и кажется перспективным, может в итоге ограничить способности экономики и населения регионов к адаптации. В связи с этим возрастает вероятность того, что работники будут вынуждены переквалифицироваться, осваивая навыки и технологии на новом для себя профессиональном поприще. Однако существует угроза, что ритмы обновления профильной подготовки не успевают за скоростью интеграции цифровых инноваций, что может привести к недостатку рабочих мест в короткой перспективе.

### Заключение

Таким образом, проведенный анализ тенденций развития интернет-технологий позволяет сделать вывод, что на современном этапе ИТ-технологии постоянно совершенствуются и обладают первостепенным значением в управлении бизнесом.

### Литература

1. Алешкина О.В., Апокина К.В. Управление процессом образования с учетом современных требований // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2020. № 3(153). С. 143–146. DOI 10.34773/EU.2020.3.29.
2. Алешкина О.В., Апокина К.В. Цифровизация общества: роль и перспективы образования // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2019. № 4(148). С. 8–11.
3. Дунаева Т.Ю., Гараев А.А. Информационные технологии в развитии современного информационного общества // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 3. С. 163–165.
4. Земцов С. Риски цифровизации и адаптация региональных рынков труда в России / С. Земцов, В. Барина, Р. Семёнова // Форсайт. 2019. Т. 13, № 2. С. 84–96.
5. Круглов Д.В. Влияние digital-технологий на качество человеческих ресурсов // Экономика труда. 2018. Т. 5, № 4. С. 951–958. DOI 10.18334/et.5.4.39631.
6. Молоткова Н.В., Хазанова Д.Л. Диджитализированное управление персоналом: понятие, перспективы развития // Креативная экономика. 2018. Т. 12, № 11. С. 1865–1876. DOI 10.18334/ce.12.11.39560.
7. Романов М.С. Методологические аспекты управления персоналом в рамках цифровизации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. № 2. С. 63–70. DOI 10.22394/2079-1690-2021-1-2-63-70.
8. Терелецкова Е.В. Event-услуги в метавселенной как один из инструментов digital-маркетинга / Е.В. Терелецкова, Э.А. Шабанова, Е.Е. Терелецкова // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2024. № 6(180). С. 112–117. DOI 10.34773/EU.2024.6.19.
9. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/12148555/>
10. Цифровая экономика как стратегический тренд инновационного развития: монография / под ред. М.В. Кудиной, А.С. Воронова. М.: «КДУ», «Университетская книга», 2018. 166 с. ISBN 978-5-91304-869-1. DOI 10.31453/kdu.ru.91304.0018.
11. Шишакова Ю.В., Башкина Н.А. Современные факторы эффективности применения цифровых технологий в продвижении брендов // E-Management. 2022. Т. 5, № 4. С. 106–112. DOI 10.26425/2658-3445-2022-5-4-106-112.
12. Ягафарова И.М., Терелецкова Е.В. Вопросы подготовки кадров в условиях становления цифровой среды современной экономики // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2018. № 1. С. 96–100.