Radeon Anti-Lag и NVIDIA Low-latency Mode. Технология от Nvidia появилась в ответ на первую. Обе помогают укоротить инпут-лаг в играх за счет снижения кадров в очереди на подготовку процессоров. Это очень важно в онлайн-играх.

Технология RTX является очень весомой причиной приобрести видеокарту от Nvidia. В конце 2021 года, если новый аналог от AMD превзойдет ожидания, выбор видеокарты будет заметно сложнее, а пока, технологии от Nvidia с поддержкой трассировки лучей нет замен.

Заключение

Какая же компания станет победителем? Ни одна. Даже не обращая внимание на то, что Nvidia признана лидером в большинстве случаев, цены на видеокарты AMD имеют важное значение. Топовая видеокарта от Nvidia по карману далеко не всех, и покупателю также придется потратить много средств для реализации ее потенциала. В целом, если вы хотите ощутить все самые новые технологии, и цены для вас не проблема, то выбирайте Nvidia. Если вам не так сильно важны все навороченные технологии, и вы не готовы отдать много денег за продукт от Nvidia, то AMD сможет предложить вам очень много классных решений, особенно видеокарты стоимостью менее 200 долларов.

Можно смело сказать, в ближайшее время конкуренция среди продуктов этих корпораций будет лишь увеличиваться. AMD проделала большой скачок на ранке high-end, а Nvidia уже пообещала снизить цены на свою продукцию ближайшее время. Стоит пристально анализировать рынок, так как после презентации нового поколения, Radeon откроет новый путь к последующим противостояниям графических войнам.

1. Игровые блоги STOPGAME [интернет-ресурс] URL: <https://stopgame.ru/blogs/>
2. Спецпроект MEDIASAT [интернет-ресурс] URL: <https://mediasat.info/category/special-project/>
3. Железо TRASHEXPERT [интернет-ресурс] URL: <https://trashexpert.ru/hardware/>
4. TechnicalCity [интернет-ресурс] URL: <https://technical.city/ru/video>
5. Компьютерная компания НИКС (NIX) [интернет-ресурс] URL: https://www.nix.ru/hardware-review/video-graphics-gpu-benchmark-performance.html#c_id=101&fn=101&g_id=184&page=all&sort=-t&spoiler=&store=msk-0_1721_1&thumbnail_view=2

Кневец Е.В., Кононенко Е.А.

Электронный документооборот в кадровой сфере

*Южно-Российский институт управления-филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
(Россия, Ростов-на-Дону)*

doi: 10.18411/trnio-01-2022-46

Научный руководитель: Перова М.В.

Аннотация

Одним из трендов на сегодняшний день является внедрение цифровых технологий и создание внутренней и внешней цифровой среды компании. В данной статье рассмотрено современное состояние кадрового электронного документооборота в организациях. Анализируется статистическая информация о степени внедрения систем кадрового электронного документооборота. Рассматриваются планируемые изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений. Особое внимание уделено экспериментам, проводимым с целью формирования новых технологических основ и внедрения полного кадрового электронного документооборота в организации.

Ключевые слова: кадровый электронный документооборот, цифровые технологии, цифровизация, документ, информационные системы, эксперимент.

Abstract

The introduction of digital technology and the creation of internal and external digital environment of the company is one of the trends today. This article reviews the current state of HR

electronic document workflow in organizations. The article analyzes statistical information about the degree of implementation of electronic document workflow systems. We also look at the planned changes to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of electronic document workflow in the area of labor relations. Special attention was focused on the experiments carried out to form a new technological basis and the introduction of a complete personnel electronic document management in the organization.

Keywords: HR electronic document workflow, digital technologies, digitalization, document, information systems, experiment.

Эффективность деятельности и скорость развития компаний напрямую зависит от содержания и скорости обработки документации в организации, от того, насколько качественно и логично выстроен процесс разработки, согласования, визирования и обмена документами между сотрудниками различных подразделений, а также партнерами и контрагентами. При этом немаловажными является отлаженная организация и документирование внутренних процессов в организации, связанных регламентации трудовых отношений между работниками и работодателем. В связи с переходом на цифровую экономику сегодня применение информационных систем в различных областях деятельности имеет особое значение и является фактором для дальнейшего развития. В частности, внедрение систем электронного документооборота в организации помогает решить данные задачи, связанные с оперативным и качественным формированием электронных документов, контролем их исполнения, а также продуманной организацией их хранения, поиска и использования.

Развитие кадрового электронного документооборота является одним из направлений, по которым постепенно ведется работа в рамках Стратегии развития информационного общества Российской Федерации уже с 2017 года [1]. Однако непредвиденные обстоятельства, связанные с широким распространением коронавирусной инфекции и введением в связи с этим ограничительных мер, привели к переходу компаний на удаленный способ работы и подтолкнули руководителей на внедрение кадрового электронного документооборота в ускоренном темпе. Что обуславливает актуальность данной темы на сегодняшний день.

Анализируя статистические данные о переходе на электронный документооборот кадровой сферы можно сделать вывод о том, что на 2020 год по сравнению с 2019 годом, внедрение в организации системы ЭДО увеличилось в 3,5 раза.

В 2019 году 17% компаний внедрили в свою работу кадровый электронный документооборот, а по проведенной статистике на 2020 год, было выявлено, что уже 48% компаний используют кадровый электронный документооборот в своей работе и 12% компаний планируют повышать уровень цифровизации кадровых процессов (Рисунок 1).

По статистике 24% компаний уже имеют опыт использования кадровых электронных документов в ходе аудиторских и налоговых проверок, а также судебных разбирательств, а контролирующие органы и суды при выполнении своей работы в 67 % случае принимают за доказательства электронные кадровые документы [2].

Рисунок 1. Применение кадрового ЭДО в компаниях России

Первоначальным этапом по развитию цифровой экономики стал Указ Президента РФ от 9.05.2017 г. №203 «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» [1]. В данном Указе упоминается «с целью формирования новых технологических основ для развития экономики и социальной сферы внедрить электронный документооборот в организациях, создать условие для повышения доверия к электронным документам» (п. «г» ч.40).

Основываясь на данном указе в России осуществляется программа «Цифровая экономика Российской Федерации», в рамках федерального проекта «Нормативное регулирование цифровой среды». Таким образом, можно говорить о том, что кадровый электронный документооборот - это не будущее, а уже практикуемое настоящее.

Весной 2020 года был принят Федеральный закон «О проведении эксперимента по ведению отдельными работодателями электронных документов, связанных с работой» [3].

Первый эксперимент по электронному кадровому документообороту был проведен в 2018 году по приказу Минтруда России №194 от 26 марта 2018 года «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений» [4]. Суть эксперимента заключалась в переводе документов и сведений о работнике в электронную форму с дублированием на бумажном носителе. В ходе работы были выявлены сложности с возможной утратой электронного документа из информационной системы и трудностью восстановления своих прав. Выяснилось, что для обеспечения массового перехода на электронный формат работы необходимо обеспечить дублирование информации о работе в государственную информационную систему. Приняв во внимание изучение эксперимента итогом выявилось поручение на поэтапное введение и переход к трудовым книжкам исключительно в электронном виде.

После рассмотрения в Правительстве РФ законопроекта Минтруда и анализа итогов первого эксперимента было принято решение о проведении второго эксперимента по внедрению кадрового электронного документооборота (КЭДО). Планируется в период с 2020 по 2022 год провести в нескольких организациях эксперимент по ведению кадровых документов только в электронном виде. Участие во втором эксперименте добровольное, список участников определяет Правительство. Руководитель самостоятельно решает какие документы будут переведены в электронный вид. Реализация данного эксперимента должна отразить эффективность по переводу кадрового документооборота в электронный вид. Необходимо освоение механизмов по ведению документов в электронном виде без дублирования на бумажном носителе и подготавливать соответствующие предложения по изменению и корректировки проекта в законодательстве [5].

В апреле 2021 года на рассмотрение в Государственную Думу был внесен законопроект о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений [6], целью которого является реализация задач национальной программы «Цифровая экономика» Сейчас он находится на стадии рассмотрения во втором чтении, а его реализация планируется на ноябрь 2021 года. Законопроект направлен на оптимизацию взаимодействия между работодателями и работниками по следующим направлениям.

- Закрепление законодательного определения электронного документооборота в сфере трудовых отношений, под которым понимается создание, использование и хранение его участниками документов, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе.
- Установление локальными и нормативными актами порядка и способа получения согласия от работника на переход на ЭДО или отказ от него, а коллективным договором- распространения на всех работников электронного документооборота в случае согласия более половины сотрудников.

- Использование платформы «Работа в России», включая взаимодействие через Единый портал государственных и муниципальных услуг, а также иных информационных систем.
- Использование усиленной квалифицированной и неквалифицированной электронной подписи, простой электронной подписи работника, полученных в соответствии с требованиями законодательства.
- Утверждение единого формата электронных документов, определяющих условия трудовых отношений, которое позволит обеспечить электронное взаимодействие между различными ведомствами, автоматизированную обработку большого объема документов и снизит вероятность нарушения трудового законодательства.
- Возможность снижения количества или полной отмены проверок в отношении работодателей, которые будут использовать платформу «Работа в России» или другие информационные системы с соблюдением всех необходимых требований.

Введение кадрового документооборота это сложная, трудозатратная и энергозатратная деятельность, которая наряду с положительными сторонами несет определенные трудности. Среди преимуществ введения кадрового электронного документооборота можно выделить следующие: осуществление контроля за работниками; возможность подписания документов независимо от местонахождения; прозрачность ведения работы, ответственность сотрудников; ускорение сроков сдачи и оперативность передачи отчетности государственным органам; сокращение затрат на бумагу; отсутствие архивных помещений для хранения бумажных носителей; гарантии безопасности и конфиденциальности документации; обеспечение быстрого доступа к необходимой информации; соответствие требованиям законодательства; взаимодействие с контрагентами из других регионов и стран.

Среди проблем, с которыми могут столкнуться организации при введении кадрового электронного документооборота можно выделить в первую очередь большие затраты работодателей, связанные с разработкой или покупкой доступа к системе автоматизации процессов кадрового документооборота, а также затраты на обеспечение сотрудников квалифицированной электронной подписью. Еще одной немаловажной проблемой является низкий уровень информационной грамотности сотрудников и неготовность к изменениям в работе, а также невозможность использовать электронные документы, если партнеры не перешли на ЭДО. Помимо этого, существует риск, связанный с защитой данных от несанкционированных изменений и их потерей в связи с техническими сбоями. Однако, по мнению экспертов, представленные недостатки требуют единоразовых действий – провести обучение, инвестировать в автоматизацию – и при должном подходе решаемы практически полностью [7].

В заключении следует отметить, что за счет перехода к глобальной цифровизации во всех сферах деятельности развитие кадрового документооборота является уже необходимым и неизбежным процессом. Внедрение электронного документооборота в кадровую сферу позволяет сократить трудозатраты и повышает производительность труда. В Российской Федерации проводятся эксперименты по введению электронного документооборота в кадровую сферу, что отражается на введении электронных трудовых книжек, использовании электронной цифровой подписи, переходе полностью на электронную работу с документами. Следует ожидать, что нормативно-правовая база в области КЭДО будет совершенствоваться одновременно с развитием системы электронного документооборота.

Законодательство РФ уже начинает постепенно готовить работодателей и сотрудников к электронному документообороту. На уровне государства существует федеральная информационная система «Работа в России», которая с 2022 года будет вести активное информирование граждан о существующих вакансиях и должностях, а также

обеспечит возможность по созданию, использованию и хранению электронных документов, связанных с выполнением работ и оказанием услуг по договорам ГПХ, профессиональным переподготовкам и стажировкам, что будет способствовать ускоренному внедрению электронного документооборота в кадровой сфере.

1. Указ Президента РФ от 09.05.2017 N 203 "О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы" [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/ (дата обращения 10.11.2021).
2. «Уровень развития кадрового электронного документооборота в компаниях в России: результаты исследования за 2019 год Департамент налогов и права, компания «Делойт» в СНГ». [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/tax/hr-edf-survey-2020.pdf> (дата обращения 10.11.2021).
3. Федеральный закон "О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой" от 24.04.2020 N 122-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351124/ (дата обращения 10.11.2021).
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 марта 2018 г. N 194 "О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений". [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71812722/> (дата обращения 10.11.2021).
5. «Эксперименты Минтруда: как кадровый документооборот становится электронным» [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://iitrust.ru/articles/expert/eksperimenty-mintruda-kak-kadrovyy-dokumentoorot-stanovitsya-elektronnym/> (дата обращения 10.11.2021).
6. Проект Федерального закона N 1162885-7 "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)". [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PRJ;n=207444#XOKtOoS10ID7ToCA> (дата обращения 10.11.2021).
7. «Переход на электронный кадровый документооборот» [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://wiseadvice-it.ru/o-kompanii/blog/articles/elektronnyi-kadrovyyi-dokumentoorot/> (дата обращения 10.11.2021).

Митрофанов В.С.

Проблемы автоматизации системы учета печати

Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф.

Решетнева

(Россия, Красноярск)

doi: 10.18411/trnio-01-2022-47

Аннотация

В статье рассматриваются имеющиеся проблемы об учете расходных материалов, рассматривается исключение раннего износа деталей, а также предполагаемый прогноз заправки картриджа или его полной замене.

Ключевые слова: анализ, синтез, прогнозируемость, учет расходных материалов.

Abstract

The article discusses the existing problems of accounting for consumables, considers the exclusion of early wear of parts, as well as the expected forecast of refilling the cartridge or its complete replacement.

Keyword: analysis, synthesis, predictability, accounting of consumables.

Рано или поздно у многих специалистов ИТ возникает необходимость в учете расходных материалов. Эта необходимость возникает для формирования бюджета на закупку расходных материалов, а также предоставление актуальных данных руководству [1].