|  |  |
| --- | --- |
| **Полномочная конференция (ПК-14)** **Пусан, 20 октября – 7 ноября 2014 г.** | logo_R_ |
|  |  |
|  |  |
| ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ | **Документ 88-R** |
|  | **9 октября 2014 года** |
|  | **Оригинал: испанский** |
|  | |
| Венесуэла (Боливарианская Республика) | |
| ПРЕДЛОЖЕНИЯ ДЛЯ РАБОТЫ КОНФЕРЕНЦИИ | |
| |  | | --- | |  | |  | | |

часть 1

Проект предложения по пересмотру Резолюции 48 (Пересм. Гвадалахара, 2010 г.)   
  
Управление людскими ресурсами и их развитие

# 1 Введение

Государства-Члены и Члены Секторов признали и подтвердили различные глобальные обязательства в поддержку гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, при этом гендерное равенство понимается как один из аспектов прав человека и как двигатель прогресса в общественном развитии.

В 2012 году Организация Объединенных Наций согласовала Oбщесистемный план действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (UN-SWAP), направленный на обеспечение того, чтобы работа учреждений системы Организации Объединенных Наций включала уважение равенства и охват женщин на корпоративном уровне и при этом содействовала подотчетности перед Государствами-Членами о такой работе, которую международное сообщество при координации и во взаимосвязи с Организацией Объединенных Наций может продвинуть вперед в направлении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Со своей стороны, МСЭ на своих Всемирной ассамблее по стандартизации электросвязи (Дубай, 2012 г.) и Всемирной конференции по развитию электросвязи (Дубай, 2014 г.) решил включить учет гендерных аспектов в свой круг обязанностей в интересах содействия синергии, с тем чтобы стать организацией, которая служит примером в гендерных вопросах, и использовать силу электросвязи и информационно-коммуникационных технологий для поддержки и обеспечения того, чтобы права и возможности женщин и девушек во всем мире расширялись.

В связи с этим Резолюция 48 (Гвадалахара, 2010 г.) Полномочной конференции "Управление людскими ресурсами и их развитие" направлена на содействие обеспечению вышеупомянутых задач в области гендерного равенства. Тем не менее, мы считаем целесообразным представить ряд поправок, с тем чтобы облегчить и обеспечить выполнение этой резолюции, в основном отметив помощь региональных отделений, чьи тесные связи с Государствами-Членами и возможности, которые они предоставляют для участия женщин в работе МСЭ, являются одним из инструментов обеспечения гендерного баланса в Союзе.

# 2 Предложение

В свете вышеизложенного мы представляем на рассмотрение следующий проект пересмотра Резолюции 48 (Гвадалахара, 2010 г.).

MOD VEN/88/1

РЕЗОЛЮЦИЯ 48 (Пересм. Пусан, 2014 г.)

Управление людскими ресурсами и их развитие

Полномочная конференция Международного союза электросвязи (Пусан, 2014 г.),

признавая

п. 154 Устава МСЭ,

напоминая

*а)* Резолюцию 48 (Пересм. Анталия, 2006 г.) Полномочной конференции по управлению людскими ресурсами и их развитию;

*b)* Резолюцию 47 (Пересм. Миннеаполис, 1998 г.) Полномочной конференции по вопросу о защите покупательной способности пенсий и конкурентоспособности системы компенсаций для персонала всех категорий;

*с)* Резолюцию 49 (Киото, 1994 г.) Полномочной конференции о необходимости обеспечения правильного применения стандартов классификации должностей в общей системе Организации Объединенных Наций к высшим управленческим постам с учетом уровня ответственности и делегирования полномочий,

отмечая

*a)* Стратегический план Союза, представленный в Резолюции 71 (Пересм. Гвадалахара, 2010 г.) настоящей конференции, и потребность в высококвалифицированной и мотивированной рабочей силе, необходимой для достижения содержащихся в ней целей;

*b)* различные политические принципы[[1]](#footnote-1)1, оказывающие влияние на персонал МСЭ, включая, в частности, нормы поведения международных гражданских служащих, установленные Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), Положения о персонале и Правила о персонале МСЭ и Политику МСЭ в области этики;

*c)* Решение 517, принятое Советом МСЭ на его сессии 2004 года, об укреплении диалога между Генеральным секретарем и Советом персонала МСЭ;

*d)* Резолюцию 1253, принятую Советом на его сессии 2006 года, предусматривающую создание Трехсторонней группы по управлению людскими ресурсами, и ее различные отчеты Совету относительно ее достижений, таких как разработка Стратегического плана, внедрение политики в области этики и другие виды деятельности;

*e)* Резолюцию 25 (Гвадалахара, 2010 г.) Полномочной конференции "Укрепление регионального присутствия", в которой, в частности, говорится о важной роли региональных отделений в распространении информации о деятельности МСЭ среди своих Государств-Членов и Членов Секторов;

*f)* Стратегический план в области людских ресурсов, принятый Советом на его сессии 2009 года (Документ С09/56), как "живой" документ;

*g)* Oбщесистемный план действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (UN-SWAP),

учитывая

*а)* значение людских ресурсов Союза для выполнения его целей;

*b)* что в стратегиях МСЭ в области людских ресурсов следует уделять особое внимание сохраняющейся важности поддержания наличия хорошо подготовленного, равноправно представленного географически и сбалансированного в гендерном отношении персонала с учетом бюджетных ограничений;

*c)* важность как для самого Союза, так и для его персонала, по возможности наиболее полного развития этих ресурсов посредством различных мероприятий по развитию людских ресурсов, включая обучение без отрыва от производства и мероприятия по профессиональной подготовке в зависимости от уровней должностей;

*d)* влияние на Союз и на его персонал постоянного развития деятельности в области электросвязи и необходимость для Союза и его людских ресурсов адаптироваться к этому развитию путем профессиональной подготовки и развития персонала;

*e)* важность управления людскими ресурсами и их развития для обеспечения стратегических направлений и целей деятельности МСЭ;

*f)* необходимость осуществления такой политики найма, которая соответствовала бы потребностям Союза, включая перемещение постов и наем специалистов в начале их служебной карьеры;

*g)* необходимость обеспечения равноправного географического распределения назначаемого персонала Союза;

*h)* необходимость обеспечения найма большего числа женщин на посты категорий специалистов и выше, особенно на высшие должности;

*i)* постоянное развитие технологий электросвязи и информационно-коммуникационных технологий и методов эксплуатации и, соответственно, необходимость найма специалистов самого высокого уровня компетентности,

решает,

1 что управление людскими ресурсами и их развитие в МСЭ должны соответствовать целям и деятельности Союза и общей системы Организации Объединенных Наций;

2 что следует продолжать выполнять рекомендации КМГС, утвержденные Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций;

3 что незамедлительно в пределах имеющихся финансовых ресурсов и насколько это практически осуществимо, вакантные должности следует заполнять за счет повышения мобильности существующего персонала;

4 что внутреннюю мобильность следует, насколько это практически осуществимо, сочетать с профессиональной подготовкой персонала, с тем чтобы обеспечить возможность использования персонала там, где это наиболее необходимо;

5 что принцип внутренней мобильности следует применять в максимально возможной степени для удовлетворения потребности в персонале, возникающей при выходе на пенсию или увольнении сотрудников из МСЭ, с тем чтобы сокращать штаты, не прекращая действие контрактов;

6 что в соответствии с разделом *признавая*[[2]](#footnote-2)2, выше, персонал, относящийся к категориям специалистов и выше, должен продолжать набираться на международной основе и что о постах, определенных для заполнения путем внешнего найма, необходимо объявлять насколько возможно шире и сообщать администрациям всех Государств – Членов Союза, в том числе через региональные отделения; однако должны сохраняться разумные возможности и для продвижения по службе имеющегося персонала;

7 что при заполнении вакантных постов посредством международного найма при выборе между кандидатами, удовлетворяющими квалификационным требованиям для данного поста, предпочтение должно оказываться кандидатам от тех районов мира, которые недостаточно представлены в персонале Союза, с учетом желательного баланса между персоналом женского и мужского пола;

8 что при заполнении вакантных постов посредством международного найма и в том случае, если ни один кандидат не удовлетворяет всем квалификационным требованиям, наем может производиться на один класс ниже, при условии, что, поскольку кандидат не удовлетворяет всем квалификационным требованиям, он должен выполнить определенные условия, прежде чем на него будет возложена полная ответственность за этот пост и он будет переведен в класс, соответствующий его посту,

поручает Генеральному секретарю

1 обеспечить, чтобы управление людскими ресурсами и их развитие способствовали достижению целей управления МСЭ;

2 продолжать подготовку с помощью Координационного комитета и в сотрудничестве с региональными отделениями и выполнять среднесрочные и долгосрочные планы управления людскими ресурсами и их развития с учетом потребностей Союза, его членов и его персонала, включая разработку ориентировочных показателей в рамках этих планов;

3 изучить, каким образом передовой опыт в области управления людскими ресурсами можно было бы применить в Союзе, и представить Совету отчет о взаимоотношениях между руководством и персоналом Союза;

4 в полной мере разработать в ближайшее время долгосрочную политику найма специалистов, направленную на обеспечение равноправного географического представительства и представительства женщин среди назначаемого персонала;

5 в надлежащих случаях и в пределах имеющихся финансовых ресурсов, а также принимая во внимание географическое распределение и баланс между сотрудниками женского и мужского пола, нанимать специалистов, начинающих свою служебную карьеру, на уровни P.1/P.2;

6 в целях дальнейшей профессиональной подготовки для повышения уровня профессиональной компетенции в Союзе, в соответствующих случаях, на основе консультаций с сотрудниками изучать и представлять Совету отчет о том, какие программы профессиональной подготовки для руководителей и их персонала могут быть осуществлены в пределах имеющихся финансовых ресурсов в рамках всего Союза;

7 продолжать представлять Совету ежегодные отчеты по вопросам, касающимся реализации Стратегического плана в области людских ресурсов, и предоставлять Совету, по возможности в электронном виде, статистические данные, относящиеся к вопросам, перечисленным в Приложении к настоящей Резолюции, а также о других мерах, принятых во исполнение настоящей Резолюции,

поручает Совету

1 обеспечить, чтобы для решения вопросов, касающихся управления людскими ресурсами и их развития в МСЭ, по мере их возникновения, предоставлялись необходимые кадровые и финансовые ресурсы в рамках утвержденного бюджета;

2 рассмотреть отчеты Генерального секретаря по этим вопросам и принять решение о необходимых действиях;

3 выделить для обучения без отрыва от производства в соответствии с установленной программой достаточные ресурсы, которые составляли бы, насколько это осуществимо, 3 процента от предусмотренных бюджетом расходов по персоналу;

4 с максимально возможным вниманием следить за вопросами найма и принять, в пределах имеющихся ресурсов и в соответствии с общей системой Организации Объединенных Наций, меры, которые он сочтет необходимыми для обеспечения достаточного числа квалифицированных кандидатов на посты в Союзе, принимая во внимание, в частности, положения пунктов *b)* и *с)* раздела *учитывая*, выше.

ПРИЛОЖЕНИЕ К РЕЗОЛЮЦИИ 48 (Пересм. Пусан, 2014 г.)

Вопросы для отчета Совету по вопросам, касающимся персонала, включая персонал в региональных и зональных отделениях, и найма персонала

– Географическое представительство

– Политика кадрового продвижения

– Моральное состояние персонала

– Соотношение между внешним и внутренним наймом

– Гендерный баланс

– Контрактная политика

– Выполнение плана развития людских ресурсов

– Совершенствование услуг, предоставляемых в связи с людскими ресурсами

– Согласованность между стратегическими приоритетами Союза, функциями персонала и постами

– Профессиональная подготовка без отрыва от производства

– Процессы найма и продвижения по службе

– Программы добровольного прекращения службы и досрочного выхода на пенсию

– Временные посты

– Гибкость условий работы

– Взаимоотношения между руководством и персоналом

– Разнообразие на рабочих местах

– Вопросы, касающиеся сексуальных домогательств

– Вопросы техники безопасности на рабочих местах

– Соответствие политике/рекомендациям общей системы Организации Объединенных Наций

– Оценка служебной деятельности и аттестация

– Планирование преемственности

– Лица с ограниченными возможностями, в том числе услуги и приспособления для сотрудников с ограниченными возможностями

– Использование обзоров и вопросников для выяснения мнений всего персонала, по мере необходимости

ЧАСТЬ 2

Проект предложения по пересмотру Резолюции 177 (Пересм. Гвадалахара, 2010 г.)  
  
Соответствие и функциональная совместимость

Боливарианская Республика Венесуэла имеет честь представить на рассмотрение Полномочной конференцией 2014 года свое предложение, касающееся Программы по оценке соответствия и проверке на функциональную совместимость (C&I), первоначально разработанной согласно Резолюции 177 (Гвадалахара, 2010 г.) Полномочной конференцией со следующими направлениями работы: 1) оценка соответствия; 2) мероприятия, касающиеся функциональной совместимости; 3) создание потенциала людских ресурсов; и 4) помощь в создании центров тестирования и программ C&I в развивающихся странах. Это предложение основано по большей части на достижениях и опыте правительства Венесуэлы в создании и вводе в действие с помощью Министерства народной власти по науке, технологии и инновациям лабораторий по тестированию для сертификации оборудования электросвязи в областях электромагнитной совместимости (ЭМС), измерения удельного коэффициента поглощения (SAR) сотовых мобильных телефонов, климатических условий, описания характеристик излучающих элементов и важнейших функциональных особенностей приемников ISDB-Tb.

Базовая информация

Резолюция 177 (Гвадалахара, 2010 г.) положила начало Программе C&I МСЭ, которая включает четыре направления работы:

1 оценка соответствия;

2 мероприятия, касающиеся функциональной совместимости;

3 создание потенциала людских ресурсов;

4 помощь в создании центров тестирования и программ C&I в развивающихся странах.

Направлениями 1 и 2 руководит Бюро стандартизации электросвязи (БСЭ), а направлениями 3 и 4 − Бюро развития электросвязи (БРЭ).

Оперативная реализация программы осуществляется с помощью конкретных действий, установленных в рамках Плана действий по C&I, первоначально разработанного консультативной компанией KPMG в апреле 2012 года ([C12/INF/7: "Заключительный отчет – Предоставление бизнес-плана, касающегося соответствия и функциональной совместимости](http://www.itu.int/md/S12-CL-INF-0007/en)") на период 2012−2016 годов. Тем не менее, Генеральный секретарь официально представил Совету План действий по C&I на изучение и утверждение ([C12/48](http://www.itu.int/md/S12-CL-C-0048/en)) лишь в июне 2012 года, а затем он был обновлен в июне 2013 года ([C13/24(Rev.1)](https://www.itu.int/md/dologin_md.asp?lang=en&id=S13-CL-C-0024!R1!MSW-E)) и в мае 2014 года ([C14/24(Rev.1)](http://www.itu.int/md/S14-CL-C-0024/en)). Таким образом, в течение 2010−2014 годов БСЭ и БРЭ занимались физическим и финансовым выполнением каждого из многопрофильных действий, изложенных в планах действий для четырех направлений, в соответствии с политикой, установленной согласно Резолюции 177 (Гвадалахара, 2010 г.).

У каждого из трех Секторов МСЭ имеется резолюция по C&I. В МСЭ-D − Резолюция 47 (Пересм. Дубай, 2014 г.) Всемирной конференции по развитию электросвязи; в МСЭ-R − Резолюция 62 (АР-12) Ассамблеи радиосвязи; в МСЭ-Т − Резолюция 76 Всемирной ассамблеи по стандартизации электросвязи (ВАСЭ-08; Пересм. ВАСЭ-12).

Предложение

Боливарианская Республика Венесуэла предлагает внести изменения в Резолюцию 177, чтобы включить в нее руководящие указания, отражающие необходимость поддержки, совершенствования и укрепления связанных со стандартизацией, измерениями, тестированием, сертификацией и аккредитацией компонентов национальной инфраструктуры обеспечения качества, которая уже имеется в каждом Государстве-Члене, при этом уделяя особое внимание сектору электросвязи, способствуя таким образом достижению более единообразного и равноправного географического распределения уровня развития таких компонентов среди Государств-Членов, которые могут использовать их в качестве важнейшего инструмента внедрения на местном и региональном уровнях систем оценки соответствия, отвечающих их реальным потребностям и законным задачам, в соответствии с положениями Соглашения о технических барьерах в торговле Всемирной торговой организации.

MOD VEN/88/2

РЕЗОЛЮЦИЯ 177 (ПЕРЕСМ. ПУСАН, 2014 Г.)

Соответствие и функциональная совместимость

Полномочная конференция Международного союза электросвязи (Пусан, 2014 г.),

признавая,

*а)* что на Всемирной ассамблее по стандартизации электросвязи (ВАСЭ) была принята Резолюция 76 (Пересм. Дубай, 2012 г.);

*b)* что на Ассамблее радиосвязи (АР) была принята Резолюция 62 (Женева, 2010 г.);

*c)* что на Всемирной конференции по развитию электросвязи (ВКРЭ) была принята Резолюция 47 (Пересм.Дубай, 2014 г.);

*d)* что Совет МСЭ на своих сессиях 2013 и 2014 годов обновил План действий по Программе по оценке соответствия и проверке на функциональную совместимость (C&I), первоначально разработанный в 2012 году, со следующими направлениями работы: 1) оценка соответствия; 2) мероприятия, касающиеся функциональной совместимости; 3) создание потенциала людских ресурсов; и 4) помощь в создании центров тестирования и программ C&I в развивающихся странах;

*e)* периодические отчеты о ходе работы, представленные Генеральным секретарем Совету на его сессиях 2012 года (Документ C12/48), 2013 года (Документ C13/24(Rev.1)) и 2014 года (Документ C14/24(Rev.1)) и для настоящей конференции (Документ PP-14/63);

*f)* что в Резолюции 123 (Гвадалахара, 2010 г.) Полномочной конференции поручается Генеральному секретарю и Директорам трех Бюро тесно сотрудничать между собой в выполнении инициатив, содействующих сокращению разрыва в стандартизации между развивающимися и развитыми странами;

*g)* что оценка соответствия является признанным способом наглядно показать, что в продукте соблюдается тот или иной международный стандарт, и что она становится все более важной в контексте обязательств в области международных стандартов, принятых членами Всемирной торговой организации (ВТО) в рамках Соглашения о технических барьерах в торговле (ТБТ),

решает

1 одобрить задачи, содержащиеся в Резолюции 76 (Пересм. Дубай, 2012 г.) ВАСЭ, Резолюции 62 (Женева, 2012 г.) АР и Резолюции 47 (Пересм. Дубай, 2014 г.) ВКРЭ, а также в Плане действий по Программе C&I, рассмотренном Советом на его сессии 2014 года (Документ C14/24(Rev.1));

2 чтобы эта программа работы по C&I выполнялась с упором на необходимость поддержки, совершенствования и укрепления связанных со стандартизацией, измерениями, тестированием, сертификацией и аккредитацией компонентов национальной инфраструктуры обеспечения качества (NQI) в каждом Государстве-Члене, и при этом уделялось особое внимание сектору электросвязи, с тем чтобы обеспечить более равноправное и единообразное географическое распределение уровня развития компонентов NQI среди всех Государств-Членов, которые могут использовать их в качестве важнейшего инструмента внедрения на местном и региональном уровнях систем оценки соответствия, отвечающих их реальным потребностям и законным задачам, предусмотренным в Соглашении ТБТ ВТО;

3 оказывать помощь развивающимся странам в создании региональных и субрегиональных центров по вопросам соответствия и функциональной совместимости, а также в модернизации и совершенствовании существующих центров в целях обеспечения аккредитации, которая требуется для тестирования, настройки и сертификации оборудования, предоставляя им таким образом возможность обеспечивать свои географические районы признанными на международном уровне услугами по тестированию, настройке и сертификации в соответствии с их реальными потребностями и законными задачами, предусмотренными в Соглашении ТБТ ВТО,

поручает Директору Бюро стандартизации электросвязи

1 при поддержке со стороны региональных и зональных отделений продолжать консультации со всеми заинтересованными сторонами во всех регионах, в первую очередь в развивающихся странах, принимая во внимание потребности каждого региона и учитывая их при разработке и выполнении Плана действий по Программе C&I, одобренного и рассмотренного Советом, в том числе деятельности по направлению 3) создание потенциала людских ресурсов; и 4)помощь в создании баз тестирования в развивающихся странах, а также при модернизации и совершенствовании уже существующих баз в сотрудничестве с Директором Бюро развития электросвязи (БРЭ);

2 проводить необходимые исследования, направленные на определение общих факторов в различных системах оценки соответствия, основанных на существующих обязательных национальных или региональных требованиях к сертификации в соответствии с Соглашением ТБТ ВТО, таких, например, как требования ФКС, CE, NOM, CCC и ANATEL, в результате чего различные вопросы, вызывающие озабоченность (электромагнитная совместимость, безопасность человека, неионизирующая радиация, условия окружающей среды и т. д.), можно было бы в будущем согласовать в целях обеспечения эквивалентных уровней качества для всех пользователей, независимо от их географического местоположения;

3 создать механизмы сотрудничества с организациями по разработке стандартов (ОРС) в целях облегчения и ускорения процессов, связанных с разработкой Рекомендаций МСЭ по оценке соответствия оборудования и систем, а также с принятием развивающимися странами на национальном или международном уровнях технических стандартов ОРС и/или Рекомендаций МСЭ по оценке соответствия оборудования и систем;

4 разрабатывать и выполнять в сотрудничестве с Директорами БРЭ и Бюро радиосвязи (БР) план действий на год по долгосрочному выполнению настоящей Резолюции;

5 в сотрудничестве и Директорами БРЭ и БР предоставлять Совету отчеты о ходе работы, в том числе результаты исследований, а также вклады от региональных и зональных отделений, касающиеся выполнения настоящей Резолюции;

6 ускорить выполнение Резолюции 76 (Пересм. Дубай, 2012 г.) ВАСЭ при поддержке со стороны региональных и зональных отделений и представлять отчеты Совету,

поручает Директору Бюро развития электросвязи в тесном взаимодействии с Директором Бюро стандартизации электросвязи и Директором Бюро радиосвязи

1 содействовать выполнению Резолюции 47 (Пересм. Дубай, 2014 г.) ВКРЭ при поддержке со стороны региональных и зональных отделений, уделяя особое внимание организации и проведению в развивающихся странах мероприятий по профессиональной подготовке людских ресурсов (направление 3) в целях содействия участию местных специалистов, а также уделяя особое внимание поддержке, модернизации и совершенствованию центров C&I в целях обеспечения аккредитации, которая требуется для тестирования, настройки и сертификации оборудования и систем (направление 4), и представлять отчеты Совету;

2 ускорить выполнение Резолюции 62 (Женева, 2012 г.) АР при поддержке, в частности, со стороны региональных и зональных отделений и представлять отчеты Совету,

предлагает Совету

1 рассматривать отчеты Директоров БСЭ, БР и БРЭ и принимать все необходимые меры, чтобы содействовать достижению целей, поставленных в настоящей Резолюции;

2 на следующей полномочной конференции представить отчет о прогрессе, достигнутом в отношении настоящей Резолюции,

предлагает Членам Секторов

1 заполнять пилотную базу данных о соответствии подробной информацией о продуктах, проверенных на предмет соответствия относящимся к ним Рекомендациям МСЭ-Т в аккредитованных лабораториях по тестированию (1‑й, 2-й или 3-й сторон) или аккредитованными органами сертификации, либо в соответствии с процедурами, принятыми организациями по разработке стандартов или форумами, аттестованными в соответствии с Рекомендацией МСЭ-Т А.5;

2 принимать участие в проводимых с помощью МСЭ мероприятиях в области функциональной совместимости;

3 играть активную роль в создании в развивающихся странах потенциала в области проверки на соответствие и функциональную совместимость, а также в модернизации и совершенствовании существующих центров тестирования в целях обеспечения аккредитации, включая профессиональную подготовку на рабочем месте, в частности в рамках любого контракта на поставку в эти страны оборудования, услуг и систем электросвязи,

предлагает организациям, аттестованным в соответствии с Рекомендацией МСЭ-Т А.5,

1 участвовать в деятельности по созданию пилотной базы данных МСЭ о соответствии и обмениваться на взаимной основе ссылками в целях пополнения содержимого этой базы данных, с тем чтобы в ней имелись ссылки на большее количество Рекомендаций и стандартов, связанных с тем или иным продуктом, а также чтобы дать возможность более наглядно представить продукты поставщиков и расширить ассортимент выбора для пользователей;

2 участвовать в поддерживаемых БСЭ и БРЭ программах и в деятельности развивающихся стран по созданию потенциала, в том числе предоставляя экспертам из развивающихся стран – в частности, со стороны операторов – возможность приобрести опыт на рабочем месте,

предлагает Государствам-Членам

1 способствовать выполнению настоящей Резолюции;

2 поощрять национальные и региональные организации по проверке оказывать помощь МСЭ в осуществлении настоящей Резолюции;

3 ввести режимы и процедуры по оценке на соответствие согласно положениям Соглашения ТБТ ВТО, которые приводят к повышению качества обслуживания/оценки пользователем качества услуги, к обеспечению более высокой вероятности функциональной совместимости оборудования, услуг и систем, а также к достижению законных задач,

предлагает далее Государствам-Членам

вносить вклады на следующую Ассамблею радиосвязи (2016 г.) для рассмотрения и принятия Ассамблеей радиосвязи надлежащих мер, которые она сочтет необходимыми в связи с C&I.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 1 Такие, как политика в отношении контрактов, планирование преемственности, профессиональная подготовка и развитие людских ресурсов и т. д. [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 Пункт 154 Устава: "*2 Главным соображением при наборе персонала и определении условий его работы должна быть необходимость обеспечить Союз служащими, соответствующими высшим нормам эффективности, компетентности и честности. Следует должным образом учитывать важность набора персонала на возможно более широкой географической основе*". [↑](#footnote-ref-2)