|  |  |
| --- | --- |
| **议项：PL 1** | **文件 C23/90-C** |
| **2023年6月27日** |
| **原文：俄文** |
|  |  |
| 俄罗斯联邦的文稿 |
| 对秘书长通过C23/36、C23/52、C23/53和C23/62号文件提交理事会的报告的意见 |
| **目的**本文稿旨在：– 增加秘书长报告概要介绍的提议的透明度；– 评估设立拟议的转型办公室这一举措是否可取并确定资金的具体来源；– 确定转型办公室工作的最终目标，并评估其工作的最终目标（具体结果）是否与国际电联《组织法》、《公约》和全权代表大会第71号决议（2022年，布加勒斯特，修订版）相符。**理事会需采取的行动**请理事会评估采用拟议的新措施是否可取，确定举措内容的资金来源，同时考虑到已为此目的使用的资源。**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****参考文件**全权代表大会第71号决议（2022年，布加勒斯特，修订版）和第5号决定（2022年，布加勒斯特，修订版）理事会[C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en)、[C23/50](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0050/en)、[C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en)、[C23/53](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0053/en)、[C23/62](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0062/en)、[C23/INF/11](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0011/en)和[C23/INF/13](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0013/en)号文件 |

# 1 引言

1.1 全权代表大会（2022年，布加勒斯特）（PP-22）通过了第71号决议（2022年，布加勒斯特，修订版）和第5号决定（2022年，布加勒斯特，修订版），制定了国际电联的战略目标、主题重点和推动因素、国际电联提供的产品和服务，以及国际电联战略与财务规划之间的详细关联，以期有效实现国际电联的总体目标。

1.2 根据所提供的链接，秘书长通过[C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en)、[C23/50](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0050/en)、[C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en)、[C23/53](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0053/en)、[C23/62](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0062/en)、[C23/INF/11](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0011/en)和[C23/INF/13](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0013/en)号文件提交理事会审查的报告，更多涉及国际电联新管理团队在国际电联工作方法方面的活动及做法，目的是以更高效且更有效的方式实现使国际电联的目标和工作重点，特别是：

– “卓越的人力资源和组织创新”推动因素；

– “资源筹措”推动因素。

1.3 根据第71号决议，管理团队在“卓越的人力资源和组织创新”这一推动因素方面的工作应是改善内部流程，通过整治运作效率低下现象、重复劳动和明显的官僚作风，加快内部决策并体现出透明度和问责制的价值。

这样做的主要目标是实现国际电联人员能力、流程、程序和工具的现代化，并与联合国共同制度和国际公务员制度的价值观相结合和协调。为此，本组织将实施加强组织开放性、灵活性和效率的文化和技能转型计划。

**文化和技能转型计划**应基于四个主要方面：

– 战略规划；

– 数字化转型；

– 创新；

– 人力资源管理。

1.4 管理团队在第71号决议所述“资源筹措”推动因素方面的工作应是加速筹措资源和提高融资水平，在确定国际电联筹措预算外资源、建设资源筹措能力和加强其现行融资策略的最有效方式的同时，将合作伙伴投入的资源作为这些努力的补充。

必须制定**长期财务承诺框架**，以便有效地规划、推进和交付项目并提高资源流动的可预测性。

# 2 意见

秘书长在[C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en)号文件（实现组织组织卓越性的转型路线图）和[C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en)号文件（加速实施国际电联2024-2027年《战略规划》）中列出的管理团队使用的方法，并不完全符合第71号决议和第5号决定的要求，原因如下：

2.1 [C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en)号文件中的报告引用了国际电联2024-2027年《战略规划》（第71号决议）和全权代表大会第5号决定，并将“组织卓越”与“转型”结合在一起使用。这是第71号决议和第5号决定中**都没有的全新内容**：

关于“卓越”、“转型”和“组织”问题，在第71号决议和第5号决定中**只能找到**“**组织的有效性**”、“**提高组织的有效性**”**和“数字化转型”概念**：

– “组织的有效性”概念是指在战略规划过程中对国际电联的区域代表性、文化和技能项目以及与成员开展的非正式磋商进行审查。

– “数字化转型”概念是指国际电联为促进公平和包容地使用电信/信息通信技术（ICT）而开展的工作，其目的是增强人与社会的可持续发展能力，实施国际电联的数字转型举措（DT-I）（全权代表大会第48号决议（2022年，布加勒斯特，修订版）和第217号决议（2022年，布加勒斯特），理事会[C21/70](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0070/en)号文件），增强国际电联的主要交付成果和内部业务流程的效率，同时确保国际电联成为首选雇主。

2.2 此外，仔细研究理事会[C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en)和[C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en)号文件中的秘书长报告会得出这样一种印象，即国际电联管理团队的新工作方向“组织卓越”和与之相伴的“转型路线图”不仅旨在完成PP-22布置的任务 – 整治运作效率低下的现象、重复劳动和明显的官僚作风 – 而且将开展**超出大会授权范围的活动**，试图审查并分析根据国际电联《组织法》第7条确定的国际电联自身的结构。

第71号决议仅要求制定**文化和技能转型计划**，并未授权为实现组织卓越而制定转型路线图。

2.3 [C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en)号文件引用[C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en)号文件向理事会提出了一些建议，这些建议源自新管理团队在PP-22后立即选择的一种工作方法（“愿景制定进程”），即向**一个由专家和员工组成的、人数有限的小组**寻策问计，该组的成员有来自三个局的各个级职员（65人），来自世界各地的大约40个外部利益攸关方，其中包括来自国际电联成员国、私营部门、联合国机构和政府间组织、民间团体、学术界的未具体指出的利益攸关方以及未公布姓名的杰出人士。

2.4 [C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en)号文件指出，新管理团队制定了一项与2024-2027年《战略计划》和PP-22的指导相一致的计划。然而，第2.1.3段中提到的愿景规划工作中的讨论聚焦于三个“支柱”，这三个支柱显然**与国际电联的《战略规划》没有直接联系，亦与PP-22批准的国际电联战略目标和主题重点或相关推动因素并不对应**。

2.5 《战略规划》（第71号决议）规定的国际电联战略目标支持国际电联履行其使命，并加强在推动落实**信息社会世界峰会**（WSIS）各行动方面和**2030年可持续发展议程**方面的作用。另一方面，秘书长为实现组织卓越而提出的转型计划**侧重于可持续发展目标和国际电联自己的《连通2030年议程》**而忽略了WSIS进程，该进程与实现可持续发展目标之间的密切联系在WSIS-SDG查对表，以及全权代表大会关于“国际电联在执行WSIS成果和2030年可持续发展议程及其跟进与审查进程中作用”的第140号决议（2022年，布加勒斯特，修订版）的规定中，得到了体现。

2.6 [C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en)号文件中提出的“国际电联是一家”概念与国际电联《组织法》第7条不符。

2.7 [C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en)号文件没有说明设立转型办公室及其运作所需的每年约900 000瑞郎资金的来源，另外当前国际电联《组织法》第1条规定的国际电联核心授权活动资金不足；且国际电联总部新办公楼项目的实施面临着同样的问题（文件[C23/7](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0007/en)）。

# 3 建议

3.1 建议理事会在提供全部细节并对国际电联管理团队的做法加以纠正，从而使其符合国际电联《组织法》和《公约》以及全权代表大会的相关决定之前，不对该文件采取行动。

3.2 根据第71号决议，管理团队在“卓越的人力资源和组织创新”这一推动因素方面的工作应是改善内部流程，通过整治运作效率低下现象、重复劳动和明显的官僚作风，加快内部决策并体现出透明度和问责制的价值，而不是试图审查国际电联《组织法》第7条规定的国际电联的结构。

3.3 转型计划应侧重于文化和技能转型，并应基于四个主要方面：

– 战略规划；

– 数字化转型；

– 创新；

– 人力资源管理。

计划应完全符合国际电联《组织法》和《公约》的规定，特别是《组织法》第7条（国际电联的结构）。

3.4 秘书长关于加快落实国际电联2024-2027年《战略规划》的报告（[C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en)号文件）应从文稿（“C”）改为情况通报文件（“INF”）。

3.5 在根据第71号决议就更正《战略和财务规划》向理事会提出建议时，秘书长应依据国际电联《组织法》第3条第28款，在广泛和透明的基础上，让大多数国际电联成员国参与，而不是像[C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en)号文件所报告的那样，仅与有限数量的成员国进行磋商。

3.6 为加强国际电联的领导作用和财务的可持续性，应在着重提高国际电联活动效率的同时扩大国际电联产品和服务的范围并提高其质量，这些产品和服务用于支持国际电联各主题重点下的工作（第71号决议）。

3.7 应该认识到为建立新的组织部门而增加支出是不可取的：

– 成立由D1级别主任领导的，年度预算为900 000瑞郎的转型部门

– 在国际电联《组织法》第1条规定的国际电联核心授权活动资金不足，且实施国际电联新总部办公楼项目资金亦不足的情况下，成立一个每年还需大约280 000瑞郎、由D1级别主任领导的监督部门（[C23/7](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0007/en)号文件）。

3.8 鉴于上文第3.7段提到的当前面临的财务困难，设立一个监督部门并配备一名D1级别的负责人，需要给出更实质性的理由，且只能在总秘书处的预算范围内利用现有资源实现。

3.9 编制关于在国际电联2024-2027年《战略规划》框架下实现国际电联战略目标的文件（计划、路线图、向理事会提出的建议等）时，秘书长应以使国际电联为执行WSIS行动方面和2030年可持续发展议程做出更多贡献为导向。

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