|  |  |
| --- | --- |
| **Пункт повестки дня: PL 1** | **Документ C25/55-R** |
| **19 мая 2025 года** |
| **Оригинал: английский** |
|  |  |
| Отчет Генерального секретаря |
| ОБНОВЛЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПРОЦЕССЕ ТРАНСФОРМАЦИИ И ДОРОЖНОЙ КАРТЕ МСЭ |
| **Назначение**В настоящем документе представлен отчет о ходе процесса трансформации в целях достижения организационной эффективности.**Необходимые действия Совета**Совету предлагается **принять к сведению** достигнутый к настоящему времени прогресс.**Соответствующая увязка со Стратегическим планом**Развитие людских ресурсов и организационные инновации.**Финансовые последствия**Любые дополнительные финансовые и людские ресурсы, необходимые для выполнения задач этой программы, предлагаются в Документе [C25/43](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0043/en).\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Справочные материалы***Документы* [*C20/61*](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0061/en)*,* [*C20/74*](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0074/en)*;* [*C21/INF/15*](https://www.itu.int/md/S21-CL-INF-0015/en)*;* [*C22/INF/13*](https://www.itu.int/md/S22-CL-INF-0013/en)*,* [*C22/40*](https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0040/en)*,* [*C22/57*](https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0057/en)*;* [*C23/36*](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en)*,* [*C23/50*](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0050/en)*,* [*C23/62*](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0063/en)*,* [*C23/INF/11*](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0011/en)*,* [*C23/INF/13*](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0013/en)*;* [*C24/19*](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0019/en)*,* [*C24/53*](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0053/en)*,* [*C24/31*](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0031/en)*;* [*C25/50*](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0050/en)*,* [*C25/66*](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0066/en) *Совета* |

# 1 Введение

В январе 2023 года руководство МСЭ приступило к процессу трансформации организации, опираясь на результаты всеобъемлющего процесса выработки концепции, обширный вклад в который внесли сотрудники и специалисты на всех уровнях организации.

Трансформация МСЭ – это общая возможность, которая по своей сути является совместной и требует динамичности, непрерывного обучения и управления изменениями. Данный период трансформации предполагает осуществление проектов и достижение осязаемых результатов деятельности по пяти направлениям.

В продолжение предыдущих обновленных данных о ходе реализации, представленных в Рабочей группе Совета по финансовым и людским ресурсам (РГС-ФЛР) в ноябре 2024 года и феврале 2025 года и кратко изложенных в отчете Председателя РГС-ФЛР (Документ [C25/50](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0050/en)), в настоящем документе представлена дополнительная информация о текущем процессе трансформации МСЭ. Кроме того, по итогам обсуждений в РГС-ФЛР и РГС-Яз в феврале 2025 года в качестве приложения к настоящему документу был представлен отчет о ходе осуществления проекта по созданию нового веб-сайта.

# 2 Дорожная карта трансформации

В этом году работа по трансформации продолжает набирать ход. По мере формирования комплекса мер по трансформации группы специалистов по всему МСЭ все активнее вовлекаются в деятельность по каждой инициативе и получают полномочия для реализации этих всеобъемлющих преобразований. Трансформация МСЭ предполагает не просто техническую работу: она направлена на формирование динамичного, компетентного и наделенного полномочиями и возможностями коллектива сотрудников, в котором главное место отводится людям. На Рисунке 1 представлен обзор нынешнего комплекса мер по трансформации МСЭ с указанием того, какие инициативы начаты или уже завершены, а какие находятся в стадии разработки. Завершенные инициативы будут отслеживаться на предмет их постоянного совершенствования.

С онлайновой информационной панелью по трансформации можно ознакомиться по [этой ссылке](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMGNjYTlkZmEtZGNkOC00ZjA5LTgzOTgtOGM2ZjE1OWIzYTU2IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9).

Рисунок 1

Обзор инициатив в области трансформации

| Управление | Системы, процессыи инструменты | Люди и культура | Оптимизация ресурсов | Члены и партнеры |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ТЕКУЩИЕ И ЗАВЕРШЕННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ** |
| Система подотчетности и делегирование полномочийАудит и надзор | Внедрение ИИУправление информацией и управление знаниями | Культура руководстваНабор персоналаУправление показателями деятельностиМобильностьВовлеченность персонала  | ПоездкиУправление внебюджетными средствамиРаспределение бюджетных средствУправление *завершено*Финансовый регламент и финансовые требования *завершено*Управление финансовыми средствами *завершено* | Взаимодействие с ООН/цифровой экосистемойВеб-сайт, фирменное оформление и внешние связиМобилизация ресурсовУправление организацией конференций и мероприятийКоммуникация и средаСистема CRM |
| **ПРЕДСТОЯЩИЕ ИНИЦИАТИВЫ** |
| Управление рисками и выполнение требованийОпределение стратегических приоритетов и согласование финансовых аспектовСистема корпоративного управления и принятия решенийСистема, ориентированная на результатыСистема внутреннего контроля | ДокументооборотЦелевая операционная модельРациональное и непрерывное совершенствование процессовАрхитектура предприятияСтратегия в области данных и управление даннымиОбзор технологической платформыМодель предоставления услуг ИТ | Развитие навыков, компетенций и способностейМодель предоставления услуг в области ЛРУправление персоналомФонд заработной платыПланирование замещения кадровГендерный паритетСистема EPR (ЛР) | Планирование и составление бюджетаУправление закупками и контрактамиФинансовый учет и отчетностьСистема ERP (финансы) | Модель предоставления услугВзаимодействие с членамиСовременные продукты и услуги |

# 3 Ход осуществления инициатив в области трансформации

Со времени последнего представления обновленной информации Совету прогресс наблюдался в осуществлении различных инициатив в области трансформации, включая Шесть ускоренных инициатив.

Эти инициативы были отобраны на основании оценки их бизнес-готовности, результативности, затрат, выгод и риска. Ниже приводится краткий обзор основных достижений и проделанной к настоящему времени работы.

## 3.1 Шесть ускоренных инициатив: приоритетные проекты трансформации

### 3.1.1 Управление показателями деятельности

**Цель**: *обеспечить более простой, справедливый и ориентированный на результаты процесс управления показателями деятельности, который будет мотивировать сотрудников и способствовать успеху организации*.

− Упрощение инструмента оценки по итогам 2024 года и рабочего плана на 2025 год, что позволит сократить время выполнения на 50%, улучшить увязку целей с организационными приоритетами МСЭ и наладить в целом более эффективный процесс, ориентированный на регулярную и систематическую обратную связь.

− Пересмотр принятого в МСЭ процесса управления неудовлетворительными показателями деятельности для разработки более четкого и упорядоченного процесса поддержки персонала и его руководителей.

− Подготовка концептуальной записки по внедрению новой прозрачной системы поощрений и признания служебных заслуг для признания значимых результатов работы и поощрения выдающихся результатов коллективной работы.

**KPI**: количество своевременно выполненных планов работы; количество своевременно завершенных обзоров по итогам года; процент вопросов, касающихся показателей деятельности, которые были урегулированы на неофициальном уровне.

### 3.1.2 Внедрение ИИ

**Цель**: *задействовать потенциал ИИ для подстегивания инновационной деятельности, повышения эффективности и содействия принятию решений, с тем чтобы МСЭ сохранял конкурентное преимущество и приносил более существенную выгоду заинтересованным сторонам*.

− Предоставление лицензий 100 кураторам внедрения Copilot и запуск программы по повышению квалификации для обучения использованию средства Microsoft Copilot в целях ее эффективного внедрения. Широкое внедрение начнется во второй половине 2025 года с учетом пилотных результатов.

− Разработка первых руководящих принципов в области использования генеративного ИИ в МСЭ, призванных обеспечить этичное и ответственное использование данной технологии.

− Начало разработки прототипов "агентов" ИИ для оптимизации управления многоэтапными и долгосрочными задачами на различных направлениях деятельности (ЛР, финансы, конференции).

**KPI**: процент экономии времени после внедрения инструментов ИИ в каждом случае использования; количество внедренных автоматизированных процессов; процент внедрения кураторов Copilot; процент кураторов Copilot, завершивших программу повышения квалификации.

### 3.1.3 Культура руководства

**Цель**: *привить ценности, необходимые для руководящей деятельности на всех уровнях; воспитывать культуру уважения, добросовестности и готовности к совместной работе*.

− Проведение в январе 2025 года первого обследования вовлеченности всего персонала, в ходе которого процент ответивших составил 72%. Эти данные помогают определить непосредственные приоритетные области, требующие улучшения. Группы в масштабах МСЭ и Бюро мобилизуются для организации планирования действий на рабочем уровне, при этом осуществляется постоянное отслеживание прогресса.

− Реализация программы обучения по вопросам адаптивного руководства в рамках организации с учетом потребностей и проблем различных уровней управления МСЭ, результатов обследования вовлеченности персонала[[1]](#footnote-1) и по итогам выездного совещания старших руководителей.

**KPI**: количество организованных курсов подготовки; число и процентная доля подготовленного персонала; показатель участия в обследовании вовлеченности персонала; оценка вовлеченности персонала.

### 3.1.4 Набор персонала

**Цель**: *повысить эффективность комплексного процесса набора персонала и привлечь нужных специалистов*.

− Разработка согласованной политики и рабочих процессов, касающихся SSA (индивидуальные консультанты/эксперты) и постоянных контрактов.

− Выявление решений в области автоматизации и ИИ.

**KPI**: среднее время набора персонала от размещения объявления до утверждения кандидата; процентная доля отклоненных предложений.

### 3.1.5 Поездки

**Цель**: *оптимизировать операции и автоматизировать рабочие процессы, чтобы добиться более полного соблюдения требований, снизить затраты и обеспечить наглядность в режиме реального времени*.

− Выявление основных трудностей в нашем внутреннем процессе организации поездок.

− Разработка плана реализации комплексного цифрового решения, позволяющего обеспечить полное самообслуживание всего персонала в процессе организации поездок.

**KPI**: число запросов на поездки, обработанных через систему полного самообслуживания; время обработки запросов на поездки; время обработки заявок на оплату дорожных расходов; оценка удовлетворенности клиентов.

### 3.1.6 Мобильность

**Цель**: *внедрить процесс обеспечения мобильности, который позволит создать компетентную рабочую силу по всему миру, предоставив разнообразные практические возможности для профессионального развития*.

− Составление новой концептуальной записки о "пилотном" проекте мобильности, начало реализации которого запланировано на IV квартал 2025 года.

− Пересмотр действующей политики в области мобильности в сотрудничестве с "Проводниками перемен".

**KPI**: число сотрудников, участвующих в пилотной программе обеспечения мобильности.

## 3.2 Другие текущие проекты трансформации в разбивке по направлению

Управление

### 3.2.1 Система подотчетности и делегирование полномочий

**Цель**: *продолжать укреплять механизмы подотчетности в рамках организации при одновременной оптимизации рабочих процессов и повышении эффективности*.

− Была начата реализация проекта по созданию новой системы делегирования полномочий в МСЭ.

− Новая система имеет целью децентрализацию процесса принятия решений, приведение полномочий в соответствие с обязанностями и повышение подотчетности.

**KPI**: уменьшение числа согласований.

### 3.2.2 Аудит и надзор[[2]](#footnote-2)

**Цель**: *укрепить организацию при помощи эффективной системы основанного на оценке рисков, независимого и объективного внутреннего надзора и оценки*.

− В настоящее время идет процесс подбора сотрудника по оценке.

− В рамках всего МСЭ будет официально организован курс подготовки по вопросам управления оценкой для группы сотрудников-добровольцев в целях оказания Подразделению по надзору содействия во внедрении первоначальной стандартизированной политики МСЭ в области оценки.

− Внедрение модели совместного обслуживания функции омбудсмена при содействии ЮНОМС в целях повышения организационной этики, механизмов урегулирования споров и подотчетности на рабочем месте.

**KPI**: число незавершенных рекомендаций по соблюдению требований; число завершенных рекомендаций по соблюдению требований; число сотрудников, задействовавших функцию омбудсмена, и число неофициально урегулированных через посредничество споров.

Системы, процессы и инструменты

### 3.2.3 Управление информацией и управление знаниями

**Цель**: *эффективно, компетентно и безопасно управлять информацией на протяжении ее жизненного цикла, обеспечивая при этом ее надежность, точность, полноту и актуальность для принятия решений, обеспечения подотчетности, прозрачности, непрерывности деятельности и передачи знаний*.

− Разработка Стратегии управления информацией МСЭ.

− План по учреждению Рабочей группы Комитета по управлению ИКТ, которая будет отвечать за вопросы информационного руководства и управления.

− Первый этап – текущее внедрение управления информацией в M365.

**KPI**: число выполненных рекомендаций.

Оптимизация ресурсов

### 3.2.4 Управление внебюджетными средствами

**Цель**: *благодаря внедрению более согласованных процессов в отношении внебюджетных средств (EXB) Секретариат обеспечивает более качественную отчетность по внебюджетным ресурсам, что позволяет улучшить соблюдение финансовых требований и процесс принятия решений*.

− Процессы и отчетность по внебюджетным средствам лучше согласуются с производственными требованиями.

− Следующий шаг − разработка информационных панелей для руководителей

**KPI**: четко определенные процессы управления средствами EXB; своевременное представление отчетов об использовании субсидий.

Члены и партнеры

### 3.2.5 Веб-сайт, фирменное оформление и внешние связи

**Цель**: *усовершенствовать веб-сайт МСЭ, добавив в него современные и адаптированные для мобильных устройств функции, расширив возможности поиска, повысив защищенность, удобство использования и унификацию*.

− В настоящее время ведется поступательная разработка нового веб-сайта; к ПК-26 планируется создать современный, пригодный к использованию на мобильных устройствах, защищенный многоязычный унифицированный веб-сайт.

**KPI**: оценка обследования удовлетворенности пользователей веб-сайтом.

### 3.2.6 Управление организацией конференций и мероприятий – Обработка документов

**Цель**: *оптимизировать и унифицировать процесс документооборота МСЭ, касающегося конференций и мероприятий*.

− Разрабатывается проект по оптимизации и стандартизации процесса документооборота для повышения удобства работы членов в ходе конференций и ассамблей МСЭ.

**KPI**: общее время оборота с момента представления до публикации; обследование удовлетворенности членов МСЭ.

### 3.2.7 Коммуникация и среда

**Цель**: *улучшить удобство работы и повысить вовлеченность персонала с помощью современной платформы внутренней связи для персонала*.

− Разработка и реализация пилотного проекта комплексного решения, направленного на улучшение связи, взаимодействия и обмена знаниями при одновременном поощрении новых методов работы персонала МСЭ.

**KPI**: уровень внедрения: активное участие пользователей; использование платформы (посещения, посты, комментарии); обследование удовлетворенности персонала опытом использования платформы; уменьшение объема электронной почты для внутренних обновлений; участие в междепартаментских кампаниях или группах.

### 3.2.8 Мобилизация ресурсов и система CRM

**Цель**: *укрепить на уровне всего МСЭ координацию в вопросах, касающихся взаимодействия с членами и партнерами, сбора средств и управления организацией мероприятий*.

− Разработка дорожной карты по внедрению CRM.

− Были разработаны сценарии использования на первоначальном этапе для координации мобилизации ресурсов и взаимодействия с партнерами в рамках всего МСЭ, а также для подготовки двусторонних совещаний руководителей и последующих действий в целях повышения эффективности и результативности.

− В дорожную карту также входят:

• модуль управления услугами с поддержкой ИИ, направленный на модернизацию и повышение эффективности процессов предоставления услуг в рамках МСЭ, включая службу технической поддержки ИТ и другие внутренние службы и службы для делегатов;

• маркетинговый модуль для повышения удобства и расширения возможностей пользователей, а также персонализированного взаимодействия;

• принципы управления мероприятиями, которых следует придерживаться, чтобы улучшить условия работы делегатов, уменьшить число внутренних административных процессов за счет автоматизации и использования инструментов ИИ, а также создать возможности для потенциально новых прибыльных моделей деятельности.

**KPI**: для мобилизации ресурсов: отчет о предполагаемых партнерах/донорах/спонсорах и членах, коэффициенты конверсии, общие доходы и ежегодный рост. Для управления предоставлением услуг: измерение повышения эффективности, включая сокращение среднего времени на обработку запросов и снижение средних затрат на обработку запросов в поддержку за счет автоматизации/агентов ИИ, а также повышение уровня удовлетворенности клиентов. Для управления организацией мероприятий: повышение уровня удовлетворенности участников, упрощение процедур для персонала и участников, сокращение затрат и времени, затрачиваемого персоналом на организацию мероприятий.

## 3.3 Завершенные инициативы в области трансформации

### 3.3.1 Управление бюджетными ассигнованиями

**Цель**: *обеспечить эффективное управление бюджетными ассигнованиями в рамках МСЭ в соответствии с имеющимися ресурсами, с тем чтобы добиться последовательного осуществления приоритетных инициатив и максимальной отдачи за счет рационализации управления средствами*.

− Обеспечение соответствия бюджетных ассигнований и доходов в 2025 году.

**KPI**: утверждение бюджета в соответствии с прогнозируемыми доходами в начале года; ежеквартальный анализ прогнозов по доходам и внесение корректировок в распределение бюджетных средств.

### 3.3.2 Финансовый регламент и финансовые правила

**Цель**: *обеспечить более эффективное управление финансами, большую прозрачность и подотчетность*.

− Обеспечение всестороннего выполнения МСЭ стандартов IPSAS.

**KPI**: 100-процентное соответствие стандартам IPSAS при выпуске финансового отчета; выпуск финансового отчета к 31 марта следующего года.

### 3.3.3 Управление финансовыми средствами

**Цель**: *оптимизировать принимаемые МСЭ инвестиционные решения*.

− Обеспечение МСЭ исчерпывающей информации до принятия им инвестиционных решений, включая осведомленность о валютных и рыночных рисках.

− Был официально учрежден Казначейский комитет.

− Принята соответствующая инвестиционная политика.

− Необходимо интегрировать систему управления валютными рисками в операции с финансовыми средствами.

**KPI**: официальное создание Казначейского комитета; принятие комитетом инвестиционных решений в соответствии с инвестиционной политикой.

# 4 Преимущества и повышение производительности

Реализованные на сегодняшний день инициативы в области трансформации начали приносить ощутимую пользу в масштабах всего МСЭ, как в плане операционной эффективности, так и в плане организационных преобразований.

**Укрепление взаимодействия, совершенствование руководства и поощрение культуры**. Проведение первого обследования вовлеченности всего персонала, коэффициент участия которого составил 72%, позволило применить подход на основе данных к оценке опыта работы персонала, а также определить конкретные области для совершенствования руководящей деятельности, чему способствует специально разработанная учебная программа по развитию навыков руководства.

**Повышение эффективности работы и рентабельности**. Оценка производительности теперь занимает на 50% меньше времени. Перераспределение бюджета и доходов в рамках проектов по распределению ресурсов и управлению внебюджетными средствами позволило оптимизировать использование ресурсов, обеспечив направление средств на осуществление наиболее приоритетных инициатив. Усовершенствование системы управления финансовыми средствами и финансового регулирования способствует повышению финансовой прозрачности и соблюдению требований.

**Повышение оперативности и продуктивности работы организации за счет использования цифровых инструментов и инноваций**. Внедрение инструментов ИИ заложило основы для более "умного" и быстрого принятия решений, помогая персоналу сократить на 8−10% время на осуществление выполняемых вручную и повторяющихся задач и сосредоточиться на работе, имеющей высокую ценность. В дальнейшем ситуация в плане получения преимуществ и повышения производительности будет постоянно отслеживаться; соответствующие отчеты будут представляться на всем протяжении процесса реализации.

# 5 Сроки

Деятельность по трансформации в рамках Шести ускоренных инициатив началась в 2024 году. С января 2025 года в рамках работы по трансформации был сформирован портфель инициатив, и многие инициативы перешли в стадию реализации. В таблице ниже представлен обзор сроков осуществления текущих инициатив.



# 6 Доведение информации об изменениях

В трансформации МСЭ принимают участие многие стороны. Между Группой по трансформации и Советом персонала поддерживается регулярный диалог, позволяющий обеспечить постоянный учет мнений сотрудников; во внутреннем информационном бюллетене для сотрудников отведено специальное место для размещения обновленной информации о трансформации; один из членов Группы по трансформации оказывает целенаправленную поддержку работе сети "Проводников перемен" − группы из более чем 90 сотрудников-волонтеров, участвующих в процессе трансформации, − для поддержания здоровой динамики. Будет запущен специальный посвященный трансформации сайт во внутренней сети, который объединит портал "Проводников перемен" и центр ИИ и будет служить средством доведения до сведения персонала всей обновленной информации о проектах по трансформации.

Обучающий курс по адаптивному руководству будет полезен для формирования общего для всего МСЭ языка руководства. Благодаря ему значительная часть персонала научится воспринимать изменения и связанные с ними трудности с адаптивным настроем – как на уровне личности, так и в коллективе или на уровне организации. Это обучение является составляющей общей стратегии управления изменениями, направленной на то, чтобы снабдить сотрудников навыками, позволяющими им ориентироваться в сложных ситуациях, инициировать изменения и осуществлять оперативное руководство в современной динамичной среде.

# 7 Финансовые последствия

Финансирование трансформации МСЭ будет осуществляться за счет регулярных бюджетных ассигнований. Для обеспечения достаточных возможностей и экспертного потенциала, необходимых для реализации инициатив, могут быть запрошены дополнительные ассигнования.

В течение 2025 года в бюджете были учтены некоторые инициативы в области трансформации, требующие поддержки в виде дополнительного финансирования. Вместе с тем Группа по трансформации стремится к тому, чтобы МСЭ как можно полнее задействовал имеющиеся ресурсы и минимизировал затраты.

Приложение

Обновленная информация о ходе осуществления проекта
по созданию веб-сайта

# Введение

После утверждения дорожной карты (Документ [C24/53](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0053/en)) на Совете 2024 года была начата реализация проекта по созданию нового веб-сайта. Поскольку улучшение веб-сайта является сквозным вопросом, имеющим финансовые последствия, оно обсуждалось одновременно на 16-м собрании РГС-Яз и 20-м собрании РГС-ФЛР в феврале 2025 года в соответствии с вкладом Государства-Члена (Документ [CWG-FHR-20/21](https://www.itu.int/md/S25-CWGFHR20-C-0021/en)). Впоследствии Секретариату было поручено представить обновленную информацию Совету в июне 2025 года.

# 2 Сроки, отведенные на усовершенствование функции поиска по веб‑сайту МСЭ и его унификацию

Проект направлен на разработку современного, пригодного к использованию на мобильных устройствах, защищенного и многоязычного веб-сайта, имеющего единую информационную архитектуру и четко определенную таксономию. Цель состоит в том, чтобы обеспечить возможности надежного поиска, удобную навигацию, а также единообразие фирменного оформления и обмена сообщениями. Задача заключается в том, чтобы обеспечить дизайн, в котором приоритетное внимание уделяется пользовательскому опыту и его улучшению.

В настоящее время ведется работа по двум запросам предложений (RFP) − одному по информационной архитектуре и таксономии и второму в отношении агентства по разработке вебсайта. Предложения по обоим RFP уже получены и в настоящее время рассматриваются.

Требования к работе веб-сайта были представлены тремя Бюро и Генеральным секретариатом.

В настоящее время проводится анализ веб-страниц БСЭ. Затем настанет очередь ГС, БР и БРЭ. Из-за значительного объема данных этап очистки занимает больше времени, чем изначально предполагалось, и в идеале должен завершиться до ввода в эксплуатацию. Результаты этапа очистки будут учтены в системе управления в целях поддержания актуальности содержания веб-сайта.

С начала реализации проекта дорожная карта была доработана. Ниже показана хронология проекта с его основными вехами.



## 2.2 Финансовые последствия

Бюджетная смета на реализацию проекта (в рамках дорожной карты трансформации и бюджета) составляет 600 тыс. швейцарских франков. Согласно устному отчету, представленному РГС-ФЛР в октябре 2024 года и РГС-ФЛР в феврале 2025 года, из необходимой суммы в 600 тыс. швейцарских франков было выделено 350 тыс. швейцарских франков, что позволяет приступить к реализации проекта. Остальные бюджетные потребности в размере 250 тыс. швейцарских франков включены в документ о распределении средств, сэкономленных в 2024 году (Документ [C25/43](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0043/en)), для рассмотрения Советом.

Сметные данные

## 2.3 Сметные расходы в разбивке по этапам проекта

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы | Смета в шв. фр. на 2025 год |
| Этап C (Информационная архитектура и таксономия, включает оценку удобства работы пользователя (UX)) | 200 тыс. |
| Этап D (Этап открытия) | 150 тыс. |
| Этап E (Пользовательский интерфейс (UI)) | 50 тыс. |
| Этап F (Этап реализации) | 200 тыс. |
| **Всего** | **600 тыс. шв. фр.** |

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

1. Информация об обследовании вовлеченности содержится в Документе [C25/66](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0066/en). [↑](#footnote-ref-1)
2. Дополнительная информация об аудите и надзоре содержится в Документе [C25/44](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0044/en). [↑](#footnote-ref-2)