

ЗВІТ

ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ ЩОДО ПОТРЕБ У НАДАННІ МЕТОДИЧНОЇ ДОПОМОГИ З ПИТАНЬ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

*СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ*

2023

ЗМІСТ

- ВСТУП 2

- МЕТОДОЛОГІЯ 3

- РОЗДІЛ 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОПИТАНИХ 4

- РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ В РОЗРІЗІ ОКРЕМИХ ТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ 7

- РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПИТАННЯ ВЗАЄМОДІЇ НАДС ЗІ СЛУЖБАМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ 18

ВСТУП

Цей звіт підготовлено за результатами проведеного у жовтні 2023 року опитування щодо потреб у наданні методичної допомоги з питань управління людськими ресурсами, організованого Генеральним департаментом з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування НАДС.

Одним із завдань НАДС є здійснення консультативного та методичного забезпечення щодо організації і проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, зокрема надання методичної допомоги структурним підрозділам, спеціалістам з питань персоналу державних органів, їх апарату (секретаріатів), органів місцевого самоврядування.

Метою опитування було виявлення тих питань за тематикою управління людськими ресурсами, по яким на даний час спостерігається певний брак інформації чи потреба у наданні додаткової методичної і роз'яснювальної підтримки.

Крім того, отримані результати дозволять НАДС визначити пріоритети та спланувати подальшу роботу в цьому напрямку у відповідності до виявлених потреб. Практика проведення подібних опитувань у минулих роках засвідчила ефективність такого формату збору зворотного зв'язку та дозволила розробляти прикладні методичні інструменти безпосередньо на запит працівників, що займаються питаннями управління персоналом як в державних органах, так і в органах місцевого самоврядування.

МЕТОДОЛОГІЯ

Опитування проводилося методом анкетування шляхом розміщення посилання на Google-форму опитувальника на офіційному вебсайті НАДС та на сторінці НАДС в Facebook.

Опитування тривало з 11 до 27 жовтня 2023 року.

Опитувальник розділено на окремі блоки питань для:

- працівників служб управління персоналом державних органів;
- працівників органів місцевого самоврядування, які займаються питаннями управління персоналом.

В опитуванні взяли участь 425 респондентів, з них:

242 працівники служб управління персоналом державних органів;

183 працівники органів місцевого самоврядування, які займаються питаннями управління персоналом.

В даному звіті представлено аналіз та узагальнення даних, отриманих від працівників служб управління персоналом державних органів.

Для зручності звіт поділено на три змістовні розділи:

- **в першому розділі** наводиться характеристика опитаних за стажем роботи, категоріями посад, рівнем державних органів та ознакою періодичності підвищення кваліфікації з питань управління персоналом;
- **другий розділ** містить аналіз отриманих результатів в розрізі окремих тем управління персоналом;
- **третій розділ** присвячений організаційним питанням взаємодії НАДС зі службами управління персоналом, а також збору зворотного зв'язку від респондентів.

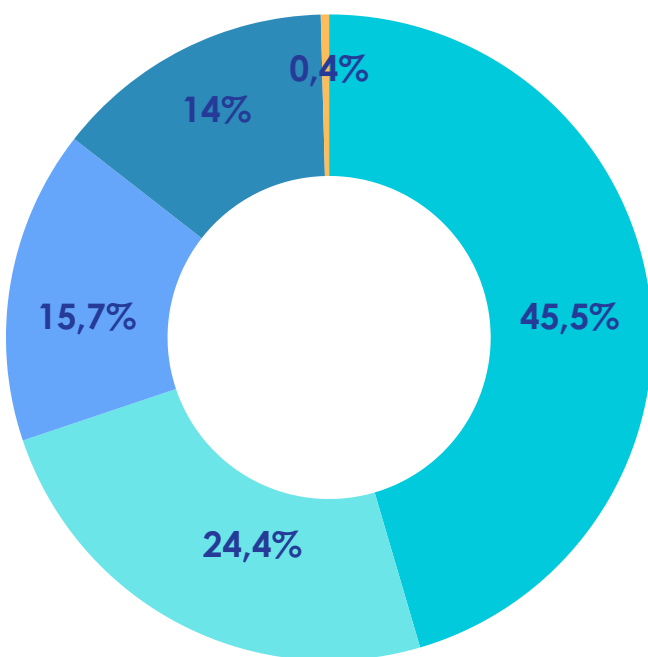
РОЗДІЛ 1

ХАРАКТЕРИСТИКА

ОПИТАНИХ

В ході опитування було отримано відповіді від 242 працівників служб управління персоналом державних органів.

Більшість опитаних ● **(45,5%)** працює в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя; ● **24,4%** – в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення; ● **15,7%** – в державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України; ● **14%** – в міністерствах, центральних органах виконавчої влади із спеціальним статусом, який встановлений законом, апаратах (секретаріатах) вищих спеціалізованих судів, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України;



● **0,4%** – в Апараті Верховної Ради України, Секретаріаті Кабінету Міністрів України, постійно діючому допоміжному органі, утвореному Президентом України, апаратах (секретаріатах) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Конституційного Суду України, Верховного Суду, Офісу Генерального прокурора (рис. 1).

Рис.1. Розподіл респондентів за рівнем державних органів, %

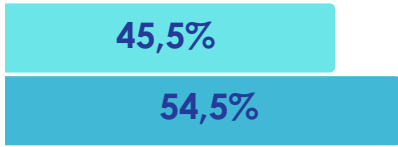


Рис.2. Розподіл респондентів за категоріями посад, %

Більше половини респондентів ● (54,5%) займають посади державної служби категорії «В», решта учасників опитування ● (45,5%) працюють на посадах категорії «Б» (рис. 2).

Переважна більшість опитаних (52,2%) мають стаж державної служби понад 10 років, близько третини опитаних (29,3%) працюють у службі управління персоналом більше 10 років (рис. 3).

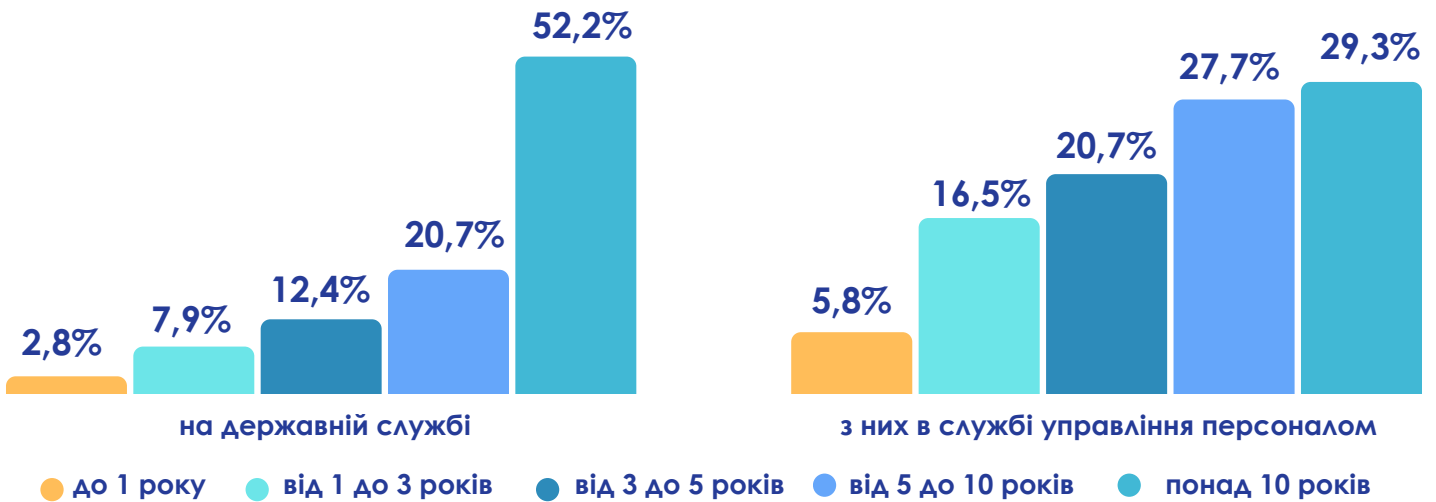


Рис.3. Розподіл респондентів за стажем роботи, %

Найбільша частка опитаних (42,6%) востаннє підвищували свою кваліфікацію з питань управління персоналом на державній службі протягом останніх 6 місяців, близько третини (28,9%) – протягом 1 року. За останні 3 роки пройшли відповідні курси з підвищення кваліфікації 16,1% респондентів. Привертає увагу той факт, що 12,4% учасників опитування підвищували кваліфікацію протягом останніх 5 років і більше (рис. 4).



Рис.4. Розподіл респондентів за ознакою періодичності підвищення кваліфікації з питань управління персоналом на державній службі, %

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ОТРИМАНИХ

РЕЗУЛЬТАТІВ В

РОЗРІЗІ ОКРЕМИХ

ТЕМ УПРАВЛІННЯ

ПЕРСОНАЛОМ

Респондентам було запропоновано обрати з переліку питань у сфері управління персоналом ті, щодо яких їм було б найбільш актуально та важливо отримати додаткову інформацію та методичну підтримку. Найбільше опитаних цікавлять такі теми: «Реформа системи оплати праці державних службовців» **(56,6%)**, «Кадровий менеджмент. Документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення» **(40,1%)**, «Використання цифрових інструментів у сфері управління персоналом» **(32,6%)**, «Професійний розвиток працівників, планування та організації їх професійного навчання» **(31,8%)**, «Оцінювання результатів службової діяльності» **(26,4%)** (рис. 5).

1. Щодо яких питань у сфері управління персоналом вам було б найбільш актуально та важливо отримати додаткову інформацію та методичну підтримку?

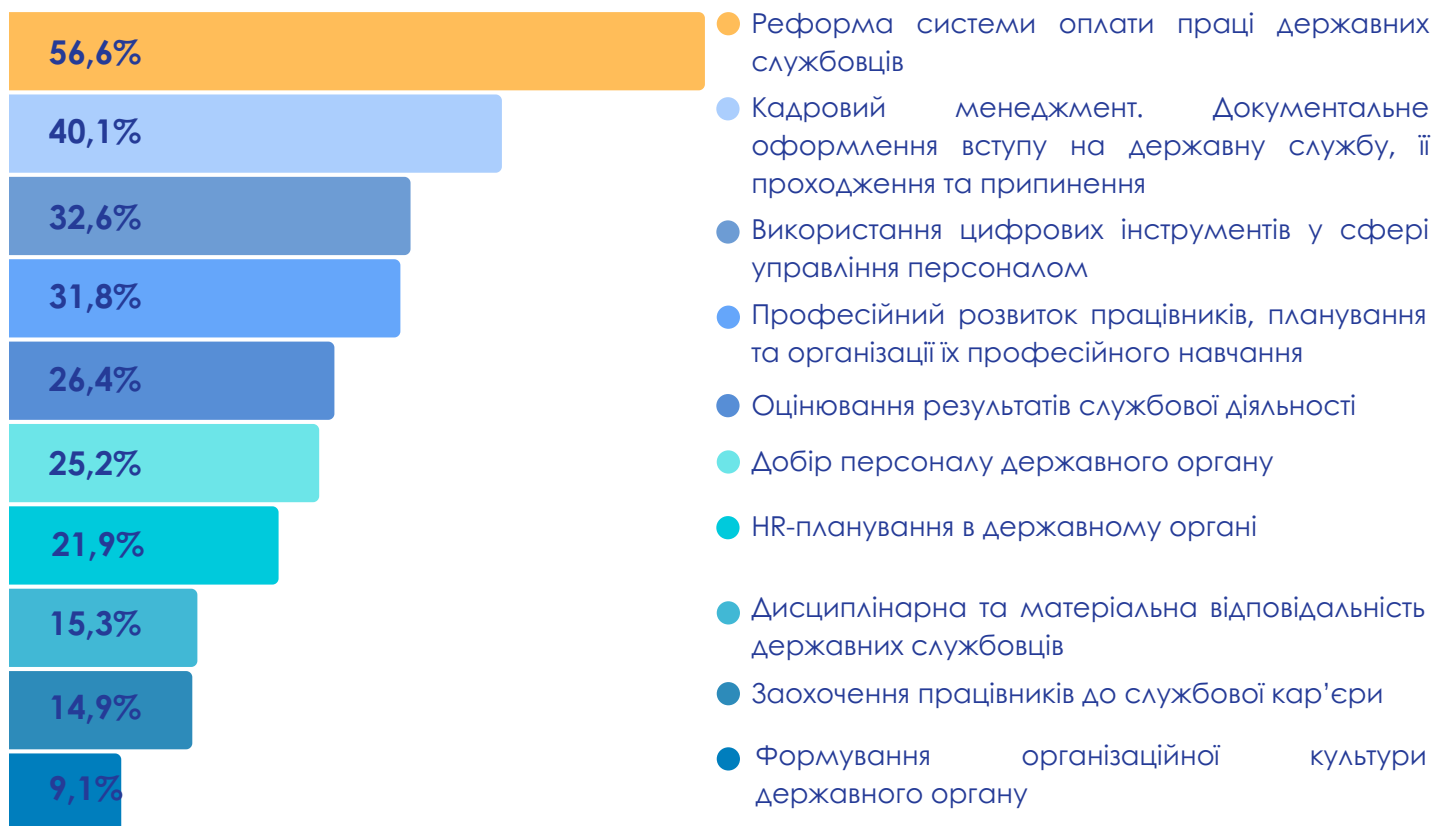


Рис.5. Розподіл відповідей респондентів на питання № 1 «Щодо яких питань у сфері управління персоналом вам було б найбільш актуально та важливо отримати додаткову інформацію та методичну підтримку?», %

У наступних питаннях кожна з зазначених тем була деталізована та розбита на окремі підтеми, респондентам пропонувалось обрати з переліку до 3-х питань, стосовно яких вони найбільше потребують методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки.

Так, з теми «Добір персоналу державного органу» найбільш затребуваними є підтеми «Особливості нормативного врегулювання добору на посади в умовах воєнного стану» **(50,4%)**, «Підготовка розпорядчих актів з питань добору на посади в умовах воєнного стану» **(47,5%)**, «Оцінювання професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття посади» **(46,3%)** (рис. 6).

2. Зазначте з яких питань ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ державного органу ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?

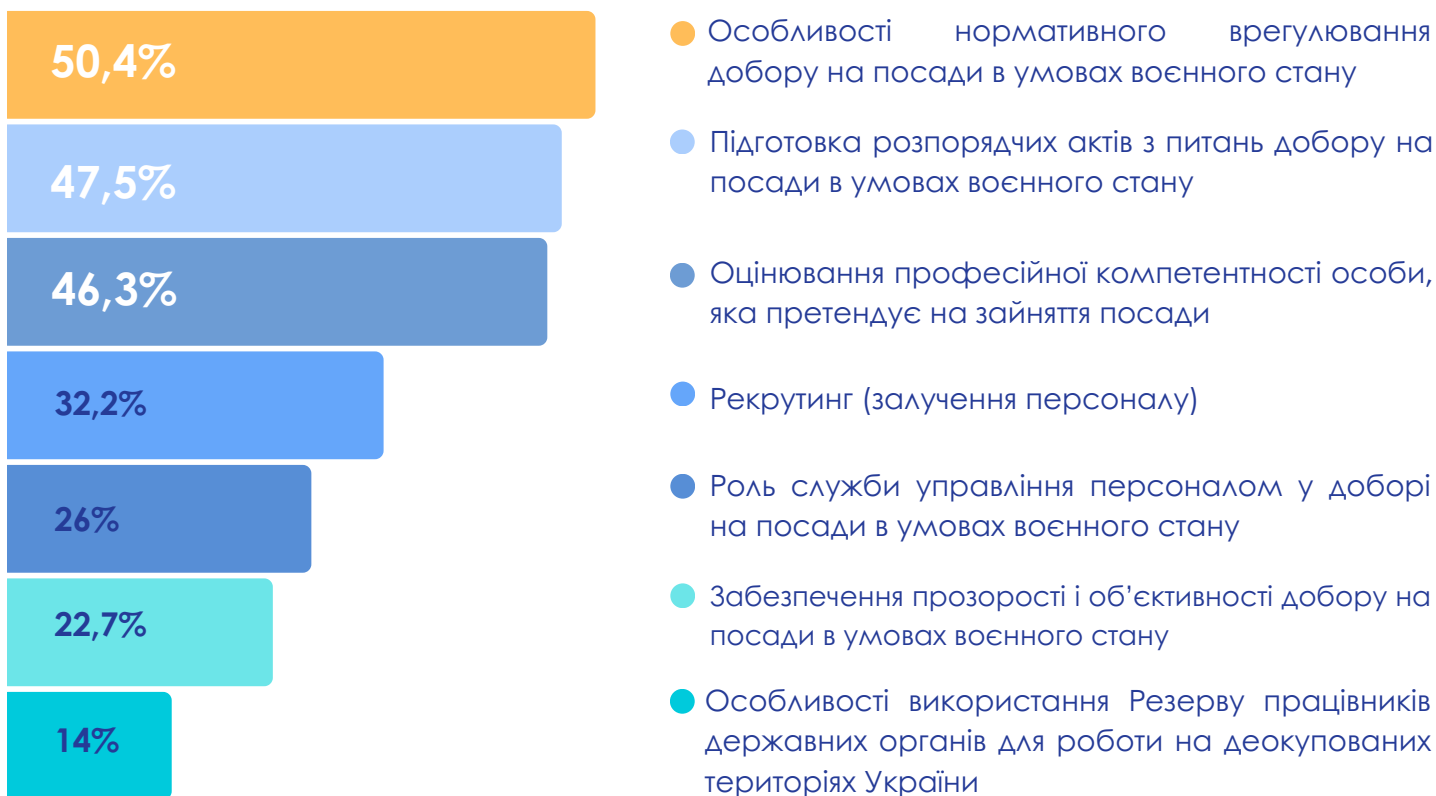


Рис.6. Розподіл відповідей респондентів на питання № 2 «Зазначте з яких питань ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ державного органу ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?» , %

За темою «Оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» найбільший запит в методичній підтримці щодо таких підтем: «Зміст завдань і ключових показників, критерії, яким повинні відповідати завдання і ключові показники» **(43,4%)**, «Алгоритм дій у разі виставлення негативної оцінки» **(31,4%)**, «Організація системи моніторингу виконання завдань і ключових показників» **(30,2%)** (рис. 7).

3. Зазначте з яких питань ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ державних службовців ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?



Рис.7. Розподіл відповідей респондентів на питання № 3 «Зазначте з яких питань ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ державних службовців ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?», %

Серед питань з теми «Професійний розвиток державних службовців» опитаних найбільше цікавлять: «Планування та організація професійного навчання державного службовця» (**40,1%**), «Складання індивідуальної програми професійного розвитку державного службовця» (**39,3%**), «Оцінювання результативності професійного навчання державних службовців» (**36,8%**) (рис. 8).

4. Зазначте з яких питань ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ державних службовців ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?

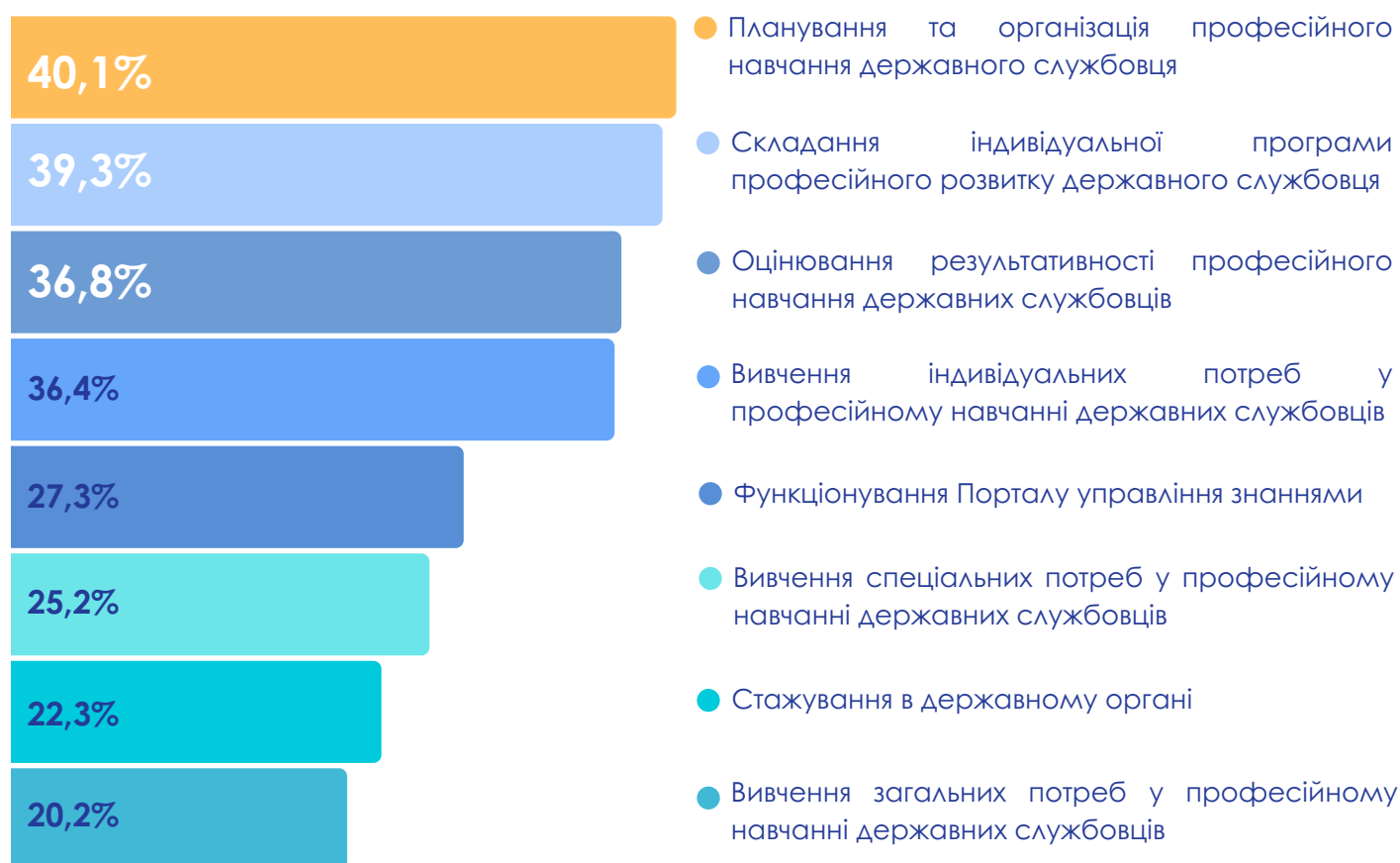


Рис.8. Розподіл відповідей респондентів на питання № 4 «Зазначте з яких питань ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ державних службовців ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?», %

З напрямку «Формування організаційної культури державного органу» найактуальнішими підтемами є: «Управління конфліктами в державному органі» (**45%**), «Нематеріальне заохочення та мотивація державних службовців» (**34,7%**), «Тімбілдинг (командоутворення)» (**33,5%**) (рис. 9).

5. Зазначте з яких питань ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ державного органу ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?



Рис.9. Розподіл відповідей респондентів на питання № 5 «Зазначте з яких питань ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ державного органу ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?» , %

За темою «Кадровий менеджмент, документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення» серед працівників служб управління персоналом державних органів найбільший запит у методичній підтримці щодо таких підтем: «Облік військовозобов'язаних і призовників та бронювання військовозобов'язаних в державному органі» **(48,8%)**, «Складання посадових інструкцій» **(33,9%)**, «Обчислення стажу державної служби» **(31%)** (рис. 10).

6. Зазначте з яких інших питань КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ, документального оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?

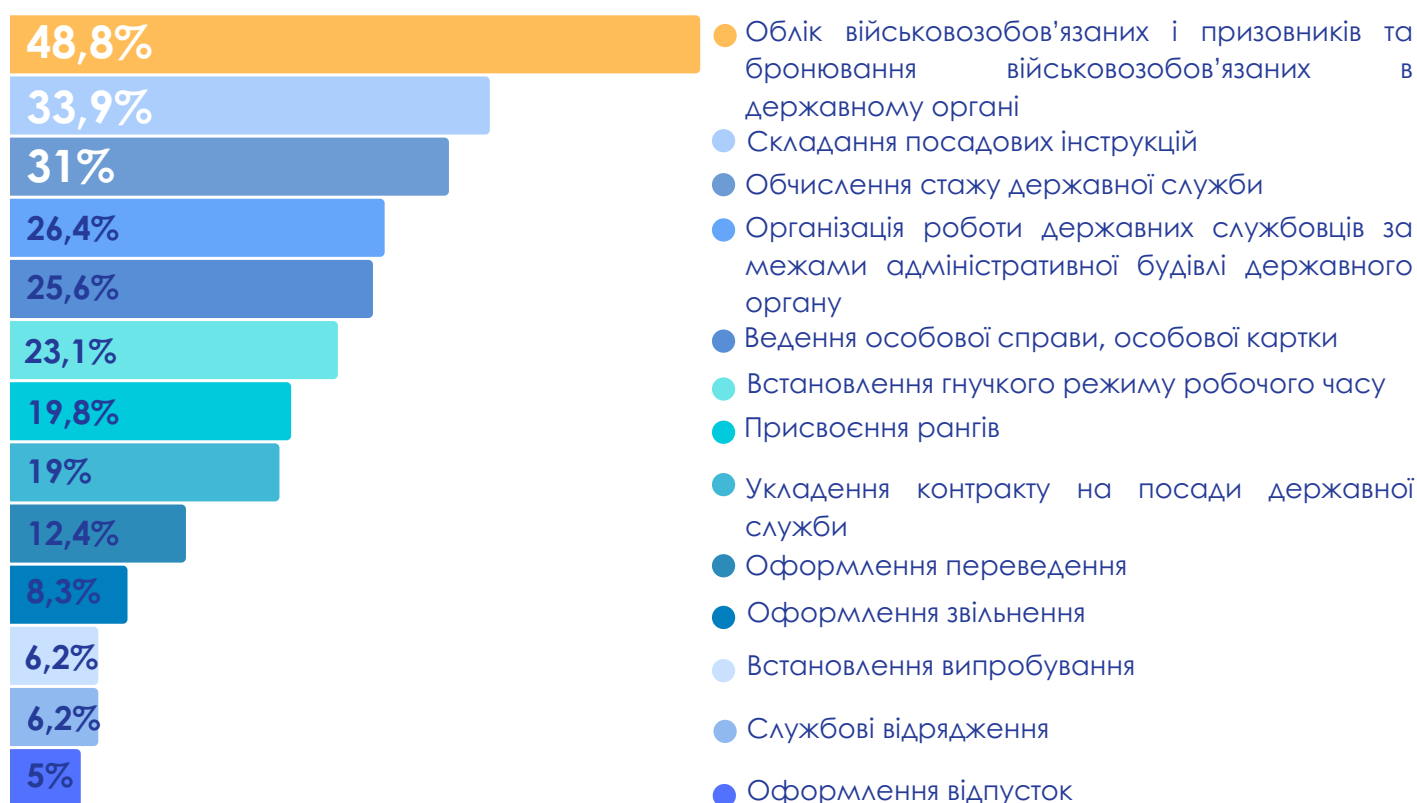


Рис.10. Розподіл відповідей респондентів на питання № 6 «Зазначте з яких інших питань КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ, документального оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?», %

Третій рік поспіль за запитами респондентів лідирує тема «Використання цифрових інструментів у сфері управління персоналом» найбільшу потребу в методичній підтримці встановлено з таких питань: «Інформація щодо впровадження та роботи в HRMIS» (**78,9%**), «Використання Порталу управління знаннями pdr.nacs.gov.ua» (**33,1%**), «Користування інформацією, що розміщується на публічному порталі public.nads.gov.ua» (**21,9%**) (рис. 11).

7. Зазначте з яких питань ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ у сфері управління персоналом ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?



Рис.11. Розподіл відповідей респондентів на питання № 7 «Зазначте з яких питань ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ у сфері управління персоналом ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?» , %

Для тих респондентів, в чиїх державних органах впроваджується HRMIS, найбільшу потребу в методичній підтримці встановлено з таких питань: «Робота з функціональним блоком «Персонал» та «Накази з персоналу» HRMIS» (**56,3%**), «Робота з підсистемою «Кабінет самообслуговування» - модуль «Особистий кабінет» HRMIS» (**51,1%**) (рис. 12).

7.1. Якщо у вашому державному органі впроваджується HRMIS, зазначте з яких конкретно питань ви потребуєте додаткової методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?

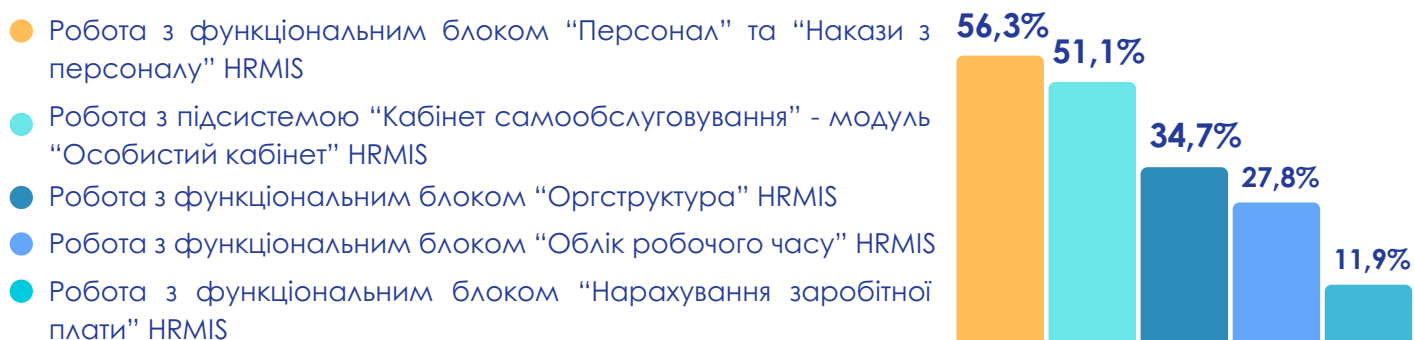


Рис.12. Розподіл відповідей респондентів на питання № 7.1 «Якщо у вашому державному органі впроваджується HRMIS, зазначте з яких конкретно питань ви потребуєте додаткової методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?» , %

У цьогорічному опитуванні значно підвищився інтерес респондентів до теми «Реформа системи оплати праці державних службовців». Серед питань даної теми респондентів найбільше цікавлять: «Класифікація посад державної служби» (**66,1%**), «Зміна підходів до оплати праці у 2024 році» (**53,7%**), «Зміна розміру заробітної плати та її складових» (**36%**) (рис. 13).

8. Зазначте з яких питань РЕФОРМИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ державних службовців ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?

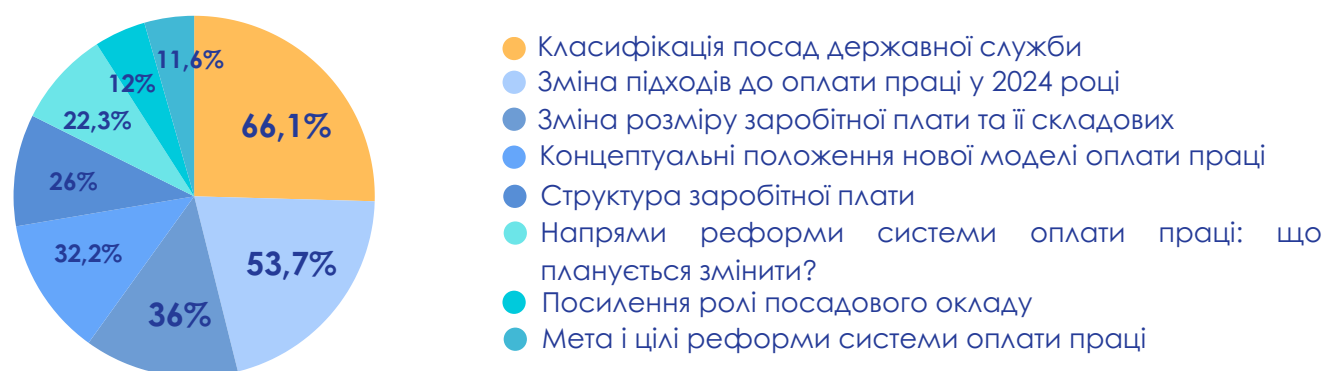


Рис.13. Розподіл відповідей респондентів на питання № 8 «Зазначте з яких питань РЕФОРМИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ державних службовців ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?» , %

За темою «HR-планування в державному органі» найбільш запитуваною є методична підтримка щодо таких підтем: «Стратегічне планування роботи служб управління персоналом» (**50,4%**), «Визначення ефективності управління персоналом (управління якістю)» (**49,6%**), «Підготовка HRстратегій» (**42,6%**) (рис. 14).

9. Зазначте з яких питань HR-ПЛАНУВАННЯ в державному органі ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?

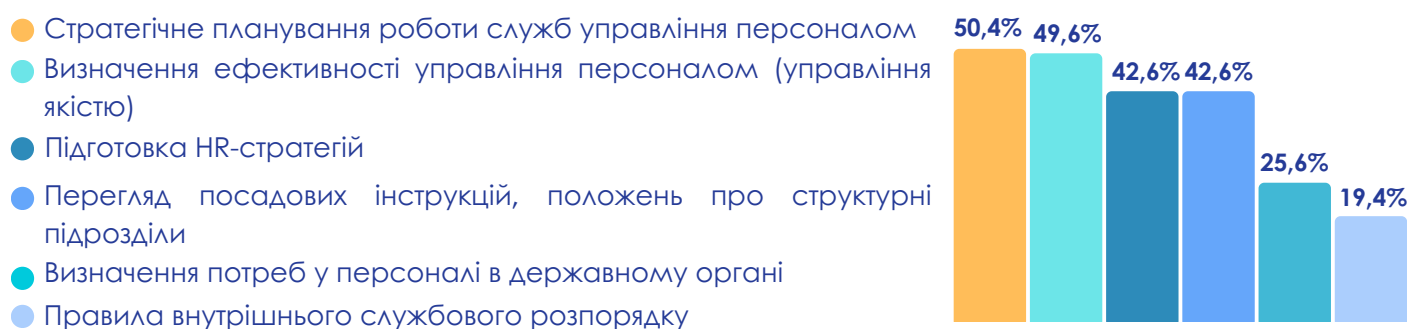


Рис.14. Розподіл відповідей респондентів на питання № 9 «Зазначте з яких питань HR-ПЛАНУВАННЯ в державному органі ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?» , %

По напрямку «Дисциплінарна відповідальність державних службовців» найактуальнішими підтемами є: «Підстави прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження» (**45%**), «Процедура здійснення дисциплінарного провадження» (**44,2%**), «Співвідношення видів дисциплінарного проступку з дисциплінарним стягненням та умови їх застосування» (**32,6%**) (рис. 15).

10. Зазначте з яких питань ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ державних службовців ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?



Рис.15. Розподіл відповідей респондентів на питання № 10 «Зазначте з яких питань ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ державних службовців ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?» , %

Відповідно до отриманих результатів лише ● **21,9%** опитаних використовують у практичній діяльності додаткові методи та інструменти управління персоналом, які прямо не передбачені законодавством, але відповідають йому (рис. 16).

11. Чи використовуєте ви у практичній діяльності додаткові методи та інструменти управління персоналом, які прямо не передбачені законодавством, але відповідають йому?

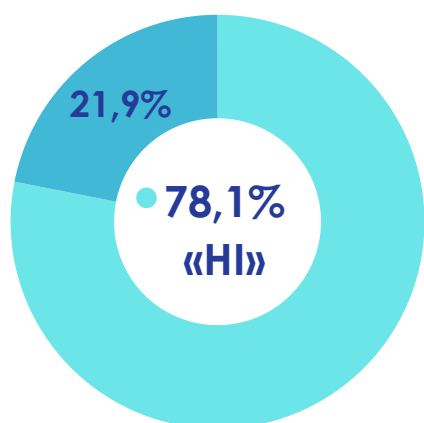


Рис.16. Розподіл відповідей респондентів на питання № 11 «Чи використовуєте ви у практичній діяльності додаткові методи та інструменти управління персоналом, які прямо не передбачені законодавством, але відповідають йому?» , %

Серед найбільш поширених з них: адаптація (**35,7%**), розвиток організаційної культури (**25%**), командоутворення (**14,3%**), наставництво, рекрутинг (по **7,1%**). Проведення внутрішніх навчань, методи нематеріального заохочення працівників, психологічна підтримка (по **3,6%**) (рис. 17).

11.1. Якщо так, вкажіть які саме:

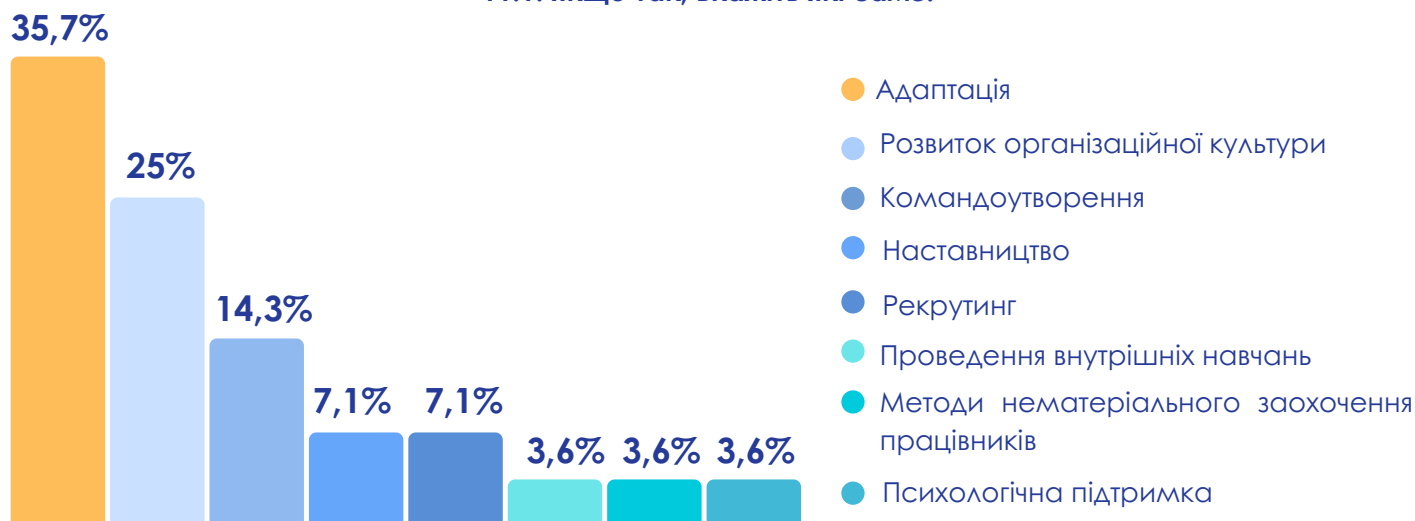


Рис.17. Розподіл відповідей респондентів на питання № 11.1 «Якщо так, вкажіть які саме:» , %

РОЗДІЛ 3

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПИТАННЯ ВЗАЄМОДІЇ НАДС ЗІ СЛУЖБАМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

За даними опитування переважна частина респондентів для отримання інформації з питань управління людськими ресурсами на державній службі надає перевагу офіційному вебсайту НАДС (**79,3%**), третина респондентів як джерело інформації використовують сторінку НАДС у Telegram (**33,5%**), чверть опитаних як джерело інформації використовують сторінку НАДС у Facebook (**28,9%**) (рис. 18).

12. Яким ресурсам (каналам комунікації) ви найчастіше надаєте перевагу для отримання інформації з питань управління людськими ресурсами на державній службі?

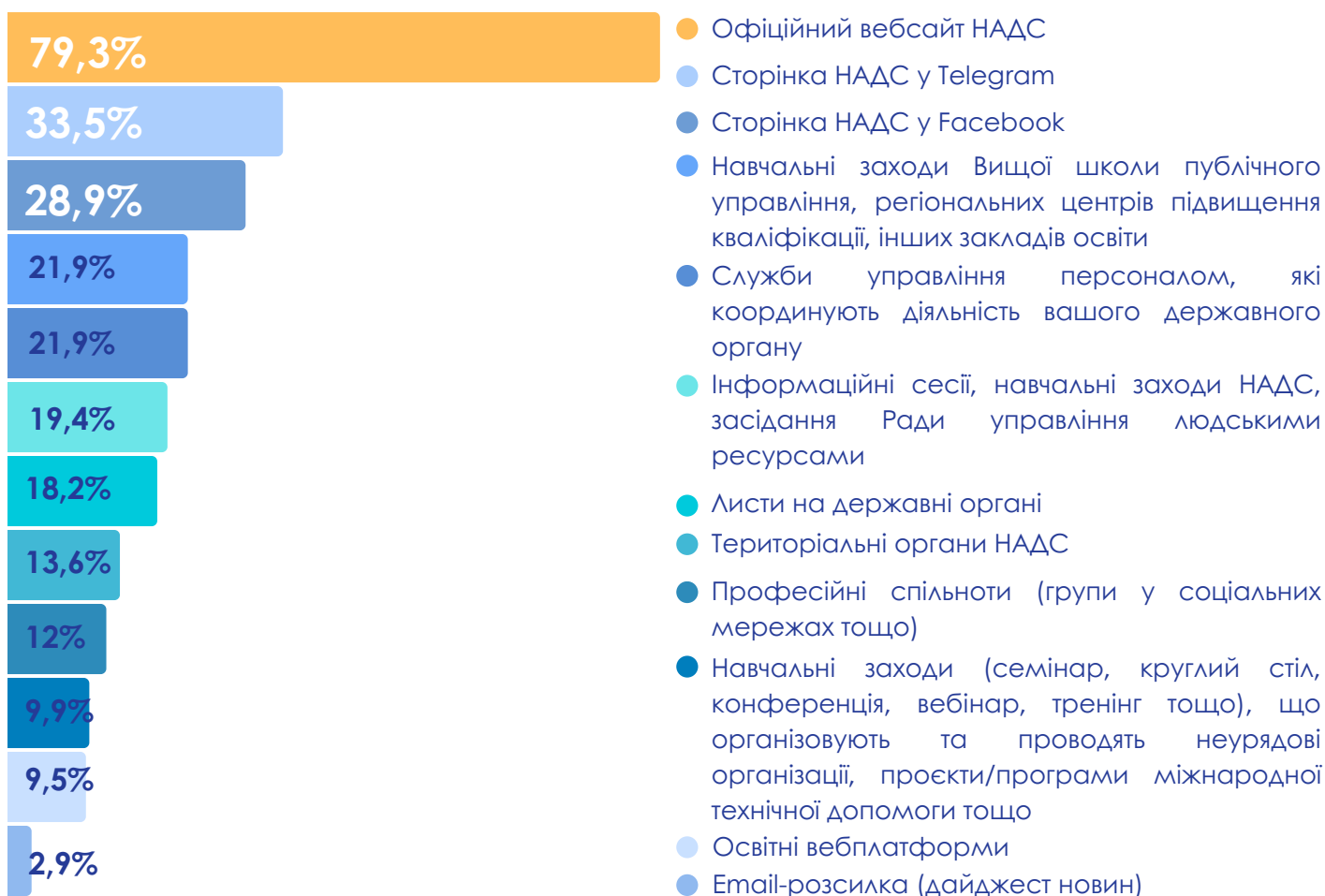


Рис.15. Розподіл відповідей респондентів на питання № 10 «Зазначте з яких питань ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ державних службовців ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?», %

Найзручнішою формою отримання методичної допомоги залишаються традиційні офіційні роз'яснення (**82,2%**) та методичні рекомендації (**69%**), тоді як відеороз'яснення є прийнятними менш ніж для третини опитаних (**33,9%**), інші форми згідно з опитуванням викликають обмежений інтерес (рис. 19).

13. У якій формі вам зручніше отримувати методичну допомогу?

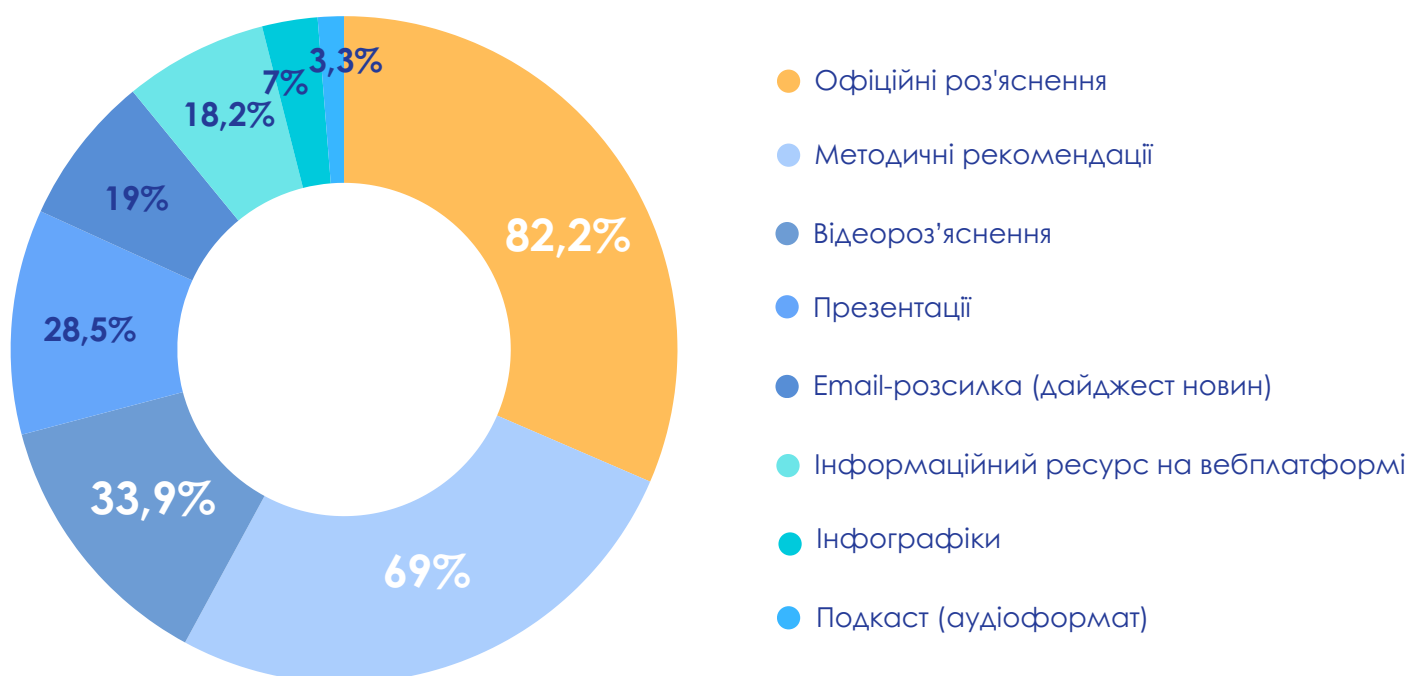


Рис.19. Розподіл відповідей респондентів на питання № 13 «У якій формі вам зручніше отримувати методичну допомогу?», %

В одному з питань опитувальника респондентам було запропоновано написати свої коментарі, пропозиції та інші побажання щодо надання методичної підтримки НАДС.

Переважна більшість коментарів містила позитивні відгуки стосовно організації методичної підтримки з питань управління людськими ресурсами.

Водночас надійшло 120 змістовних пропозицій, які умовно можна поділити на наступні групи:

1. Пропозиції щодо форми надання методичної підтримки.

Так, найбільш затребувані залишаються традиційні форми надання методичної підтримки – надання офіційних роз'яснень, розробка та актуалізація методичних рекомендацій, підготовка практичних посібників, проведення навчань, вебінарів, інформаційних сесій, семінарів та конференцій (як онлайн, так і офлайн) з актуальних питань управління персоналом. При цьому респондентів також цікавить розсилка на email-адреси, надання інформації у форматі презентацій та відеороз'яснень, розміщення на офіційному вебсайті НАДС розділу «Питання-відповідь», створення чат-боту, впровадження консультативно-інформаційної телефонної лінії, проведення індивідуальних консультацій служб управління персоналом працівниками НАДС тощо.

Наведемо декілька прикладів таких пропозицій:

- «Бажано проведення більшої кількості різноманітних заходів (вебінарів, сесій, відеороз'яснень, подкастів)»;
- «Створення чат-боту для швидкого отримання відповіді на запитання або скерування на посилання для отримання інформації з зазначеного питання»;
- «Проводити інформаційні сесії з різних аспектів вступу та проходження державної служби»;
- «Запровадити відео навчання щодо практик управління персоналом, розширити перелік осіб, які мають право проходити навчання з англійської мови»;

- «Організація роз'яснень у форматі презентацій»;
- «Чому б не проводити вебінари, після надання роз'яснень?»;
- «Email-розсилка на мою думку досить зручний інструмент. Є багато месенджерів, інформаційних ресурсів, які інколи постять різну інформацію, тому витрачається час на ознайомлення з усією інформацією»;
- «Проведення індивідуальних консультацій представників НАДС для служб управління персоналом з урахуванням специфіки роботи державного органу (у форматі відеоконференції, «питання-відповідь»)»;
- «Побажання: 1. Частіше організовувати вебінари з «живим» обговоренням проблемних питань. 2. Запровадити рубрику «Пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства у сфері регулювання питань проходження державної служби»;
- «Створення бази знань з основних питань по рубрикам»;
- «Проводити навчання спеціалістів управління персоналом в онлайн режимі якомога частіше, бо питань у нас багато, а відповіді на них нікому»;
- «Роз'яснення і методичні рекомендації, надані в світлі змін у законодавстві, надсилати офіційно державним органам для відома та використання в роботі»;
- «Більше надсилати інформації (роз'яснення, методичні рекомендації...) на телеграм канал»;
- «Прохання здійснювати розсилку «новинок» на офіційні адреси організацій».

2. Побажання щодо якісних характеристик текстів роз'яснень та інформації.

Основний акцент у відповідях опитуваних зроблено на оперативності видання методичних та роз'яснювальних документів НАДС, а також підготовці більш практико-орієнтованих роз'яснень.

Наведемо декілька прикладів таких пропозицій:

- «В період воєнного стану дуже важливо отримувати методичну підтримку НАДС»;

- «Хотілось би ваші роз'яснення використовувати на практиці і не сумніватись у їх вірності, але оця остання фраза в кінці кожного з них: «Роз'яснення носять інформаційний характер і не становлять правових норм» зводить всі надії нанівець. Видавайте хоча б листи для використання в роботі державних органів, а то таке враження, що викладена думка одного спеціаліста, а не надано роз'яснення».
- «Своєчасне офіційне опублікування роз'яснень законодавства з питань державної служби»;
- «Офіційні роз'яснення НАДС потребують більш чіткого трактування законодавства. Зокрема в частині зарахування до стажу державної служби періодів роботи в інших сферах (патронатна служба, науковці, служба в органах МВС)»;
- «Побажання надавати методичну підтримку з урахуванням різних практичних ситуацій, які мають місце в роботі державних органів навіть в одиничних випадках»;
- «Надавати приклади заповнення інструкцій, ключових показників, результатів виконання відповідно до посади»;
- «Завжди чекаю Ваших роз'яснень, які з'являються з запізненням»;
- «Більше практичних порад та розгляд ситуацій та прикладів»;
- «Бажано надавати роз'яснення з відповідними зразками та наведенням прикладів»;
- «Не вистачає роз'яснень деяких питань, на сайті НАДС в розділі Роз'яснення не вистачає систематизації та зручного пошуку. Буває так, що знаходиш старі роз'яснення, які не відповідають сьогоденню, а актуальної інформації не знаходиш»;
- «Бажано щоби методична підтримка надавалася вчасно, і у вигляді методичних роз'яснень»;
- «НАДС багато робить на цьому шляху, так тримати! Ще більше посібників, всі, які бачила, дуже класні!»;
- «Зробити пояснюючий посібник з простим викладом інформації»;

3. Пропозиції щодо тематики методичної підтримки.

Серед сформульованих тем пріоритетним є запит на практичні методичні рекомендації з питань оформлення кадрової документації (зі зразками і прикладами). Також потребують додаткового висвітлення наступні теми: присвоєння чергового рангу, формування особової справи державного службовця, організація роботи в системі HRMIS, реформа оплати праці державної служби, оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, організація і проведення конкурсів на зайняття вакантних посад державної служби, обчислення стажу державної служби, скорочення вакантних посад, на які не оголошено конкурс у період дії воєнного стану, покладання обов'язків у період дії воєнного стану, процедура проведення адаптації новопризначених державних службовців у державних органах.

Наведемо декілька прикладів таких пропозицій:

- «Хотілося б більше матеріалів про такі «стандартні» обов'язки сектору управління персоналом - ведення особових справ, оформлення документів під час прийняття на посаду або звільнення»;
- «Формування зразкової особової справи держслужбовця онлайн з зразковими документами на усі випадки»;
- «Надайте, будь ласка, більше роз'яснень щодо адаптації державних службовців»;
- «Методична підтримка у проведенні конкурсу»;
- «Надання більше офіційних роз'яснень щодо реформи оплати праці державних службовців»;
- «Більше роз'яснень щодо класифікації посад»;
- «На даний момент найбільш цікавить система HRMIS, хотілося б більшої взаємодії та роз'яснень, особливо як правильно проводити деякі накази, щоб вони правильно «лягали» під час нарахування заробітної плати державним службовцям»;

- «Методична підтримка в цілому на гарному рівні. Хотілося б ще більше матеріалів про цифрові рішення та кращі практики інших країн»;
- Поруч з тим окремі учасники опитування мають потребу у висвітленні питань, що виходять за межі компетенції НАДС: ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів державними органами.