Agora
Social Sciences Journal

Бруяка М. Чинники призначення радників Президента України. *Агора. Журнал соціальних наук.* 2026. Вип. 4, № 1. С. 35–54. https://doi.org/10.25264/2786-9202/4.1-35-54.

УДК 321.64(477)

ЧИННИКИ ПРИЗНАЧЕННЯ РАДНИКІВ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ

Марія Бруяка [a,*]

[a] *Школа політичної аналітики – ПОЛІС, Острог, Україна*

АНОТАЦІЯ

У статті проаналізовано чинники, що впливають на призначення штатних і позаштатних радників президентів України за каденцій Леоніда Кравчука, Леоніда Кучми, Віктора Ющенка, Віктора Януковича, Петра Порошенка та Володимира Зеленського. Попри непублічність радників, вони входять до вузького кола президента, мають доступ до чутливої інформації та беруть участь у формуванні внутрішньо- і зовнішньополітичних рішень. Для аналізу застосовано бінарну логістичну регресію, де залежною змінною виступав статус радника – штатний або позаштатний. З'ясовано, що агреговані змінні компетентності та лояльності не є статистично значущими предикторами статусу радника. Натомість виявлено чотири значущі чинники: тривалість перебування на посаді, попередній досвід на державних посадах, членство в президентській партії та електоральний досвід. Зі збільшенням терміну перебування ймовірність штатного статусу знижується. Попередній державний досвід і партійна приналежність цю ймовірність підвищують, тоді як електоральний досвід – знижує, оскільки такі особи рідше потрапляють до штатного апарату президента. Найвищу ймовірність штатного призначення демонструють особи, які поєднують партійну приналежність із досвідом державної служби, що підтверджує доцільність виокремлення окремої категорії – фахівців із політичними зв'язками. Дослідження розкриває логіку формування президентського оточення, де контроль над апаратом і мінімізація внутрішньої конкуренції мають пріоритет над незалежною експертизою.

Ключові слова:
радник, президентські призначення, лояльність, компетентність.

[*] *Адреса для кореспонденції:*
mariia.bruiaka@oa.edu.ua

[*] ORCID: https://orcid.org/0009-0001-2923-2839

Історія статті:
Надійшла 30.07.2026
Прорецензована 10.09.2026
Прийнята до друку 23.09.2026
Опублікована 28.09.2026

Зміст цієї роботи може бути використаний на умовах міжнародної ліцензії Creative *Commons Attribution NonCommercial NoDerivs* (CC BY-NC-ND 4.0), яка дозволяє іншим завантажувати та поширювати роботу за умови зазначення авторства, але без можливості жодним чином змінювати роботу або використовувати її в комерційних цілях.

Вступ. Інститут радників Президента України залишається «сірою зоною» державного управління. За роки незалежності не було створено єдиного реєстру радників, що унеможливлює відстеження їхніх призначень та

звільнень. Такий підхід суперечить відкритій кадровій політиці. У нещодавньому запиті до Офісу Президента, Руху ЧЕСНО вдалося отримати актуальний перелік радників за часів нинішньої президентської каденції. Проте список включає лише працюючих радників без врахування звільнених. Попри вимогу офіційної інформації щодо радників, Офіс Президента не опублікував список у відкритому доступі. Крім того, необхідно зібрати та систематизувати інформацію про призначення радників за каденцій попередніх президентів.

Радники залишаються поза належною увагою медіа, адже не є публічними особами, а їхня діяльність прихована. Попри це вони входять до вузького кола президента і консультують його з предметних питань. Призначенці мають доступ до чутливої інформації, допомагають у формуванні внутрішньо- та зовнішньополітичних рішень. Їхнє призначення і звільнення здійснюються на розсуд глави держави без участі громадськості. Відбір законодавчо не врегульований, а ключовою умовою є відповідність особистим критеріям Президента.

Кваліфікація таких осіб викликає обґрунтовані сумніви, як і критерії їхнього призначення на посаду радника. Інституційні характеристики радників, їхня професійна діяльність та зв'язки з президентом потребують окремого дослідження. Крім того, практика добору радників на засадах особистого вибору глави держави дотепер залишалася поза увагою. Звідси постає питання: на яких критеріях ґрунтується добір радників президентами України – лояльності чи компетентності?

Огляд літератури. У літературі дослідники вже давно вивчають кадрові призначення через призму лояльності та компетентності. Центральним є питання, якими критеріями керуються президенти, обираючи кандидатів на політичні посади. Одні автори звертають увагу на те, що президенти віддають перевагу особам із попереднім досвідом у державних структурах як свідченню компетентності. Інші, навпаки, акцентують увагу на лояльності.

Поняття лояльності та компетентності потребують деталізації. Зокрема, американський дослідник Річард Уотерман зі співавторами використовує біографічні характеристики призначенців для операціоналізації цих понять. Компетентність операціоналізують так: фахова освіта у відповідній сфері, практичний досвід виконання конкретних функцій, попередня робота в державних органах та досвід обіймання виборних посад. Лояльність: участь у виборчій кампанії президента, робота в перехідній команді, інавгурації, а також партійна діяльність. Примітно, що виборний досвід відносять до компетентності, а не лояльності – адже він передусім свідчить про управлінські навички, а не про партійну прив'язаність (Ouyang et al., 2017).

Американські дослідники Гері Голлібоу, Габріель Гортон та Девід Льюїс, проаналізувавши 1 307 призначень в адміністрації Барака Обами, з'ясували, що президент ставив компетентність у пріоритет у стратегічно важливих агентствах, тоді як у менш значущих або ідеологічно близьких структурах частіше поступався лояльності (Hollibaugh et al., 2014).

Британські дослідники Дімітрі Мігров, Хюнгмін Парк та Франческо Сквінтані звертають увагу на дилему, перед якою постає глава держави. Президент намагається знайти баланс між радником, близьким йому за переконаннями, але менш поінформованим, і радником більш фаховим, але потенційно упередженим (Migrow et al., 2025). Ця дилема є особливо гострою в авторитарних режимах, де компетентний підлеглий може становити загрозу для позиції лідера.

Важливим внеском у розробку типологій призначень є дослідження шведських дослідниць Біргітти Ніклассон та Катажини Єзерської. Вони виокремлюють три типи призначень послів: на підставі лояльності, за професійними заслугами та за змішаним критерієм, коли фаховість поєднується з політичними зв'язками. Автори встановили, що більшість призначень відбувалася на підставі професійного досвіду, тоді як лоялістів частіше направляли на менш вимогливі позиції. Натомість фахівців із політичними зв'язками призначали на стратегічно важливі напрямки (Niklasson & Jezierska, 2024).

Підсумовуючи, варто зазначити, що жодна з розглянутих праць не пропонує моделі, повністю придатної для вивчення інституту президентських радників в Україні. Це зумовлено, зокрема, особливостями інституційного становища радників, які не мають повноважень формувати цілі державні агентства. Особливістю цього дослідження буде операціоналізація понять лояльності та компетентності за класифікацією Річарда Уотермана. Вивчення конкретних біографій потребуватиме виявлення чинників, які впливатимуть на призначення. Відповідно, у дослідженні використано три аналітичні категорії: лоялісти, фахівці та фахівці з політичними зв'язками.

Мета та завдання. Мета дослідження – виявити чинники, пов'язані з призначенням радників Президента України, зокрема з отриманням ними штатного статусу.

Для досягнення поставленої мети було сформульовано такі завдання:

– дослідити чинники (лояльність, компетентність, фахівці з політичними зв'язками), що впливають на призначення на посаду радника Президента України;

– ідентифікувати ключові чинники, що впливають на призначення радників на відповідній посаді.

Методи та дані

Основу емпіричної бази складають довідки 304 радників, призначених за каденцій Леоніда Кравчука, Леоніда Кучми, Віктора Ющенка, Віктора Януковича, Петра Порошенка та Володимира Зеленського. Інформацію зібрано з Вікіпедії, платформи Рух ЧЕСНО та офіційних сайтів державних органів. Факти призначення та звільнення підтверджено постановами на офіційному сайті Президента України. У сукупності це дозволило сформувати унікальний набір даних про радників президентів України.

Довідки містять відомості про вік, стать, період перебування на посаді радника, освіту, досвід роботи в державному та недержавному секторах, а також

про політичну діяльність. Вони дають змогу емпірично оцінити кожного радника за показниками лояльності та компетентності. Варто зазначити: для 10 осіб біографічні дані були відсутні, тому їх не включено до бази.

Компетентність операціоналізується через три показники: наявність наукового ступеня, попередній досвід на державних посадах та обіймання виборної посади. Лояльність вимірюється через: попередню співпрацю з президентом, підтримку під час виборчої кампанії, членство в президентській партії, а також особисті зв'язки – як довірена особа, бізнес-партнер, друг або родич. Фахівець із політичними зв'язками поєднує ознаки компетентності щонайменше з одним із трьох індикаторів лояльності: попередньою співпрацею, партійністю або особистими зв'язками.

У дослідженні застосовано бінарну логістичну регресію. Залежна змінна є бінарною: штатний або позаштатний радник. Коефіцієнти відношення шансів (OR) показують напрям і силу зв'язку: OR > 1 означає зростання ймовірності штатного статусу, OR < 1 – її зниження.

Побудовано дві моделі. Перша включає змінні компетентності, лояльності та їхню взаємодію. Друга охоплює ширший набір: стать, вік, тривалість перебування на посаді, науковий ступінь, досвід державної служби, попередню співпрацю, особисті зв'язки, підтримку на виборах, партійність, факт балотування та факт обрання.

Якість моделей оцінювалась за показниками AUC, псевдо-R^2, AIC та тестом Госмера–Лемешоу. Мультиколінеарність перевірялась через VIF. Надійність результатів підтверджувалась аналізом чутливості з виключенням впливових спостережень за відстанню Кука.

Набір даних має певні обмеження. Єдиним надійним підтвердженням призначення вважався офіційний указ Президента України. Осіб, щодо яких не вдалося знайти відкритих біографічних даних, до аналізу не включали. Призначення, документального підтвердження яких не було виявлено, також не враховували. Медійні згадки не розглядали як достатнє підтвердження факту призначення. Сформована база охоплює 304 біографічні довідки й створює емпіричне підґрунтя для порівняльного аналізу, хоча її репрезентативність потребує оцінювання з урахуванням зазначених обмежень.

Результати. Основною метою дослідження було з'ясувати, що саме впливає на ймовірність отримання статусу штатного радника: лояльність, компетентність чи їхнє поєднання. Вихідна гіпотеза полягала в тому, що штатні радники є більш компетентними порівняно з позаштатними. Це пояснюється характером їхньої роботи – штатні радники перебувають у постійному контакті з президентом, натомість позаштатні взаємодіють із главою держави значно рідше та більш ситуативно.

Для перевірки гіпотези побудовано дві моделі бінарної логістичної регресії. Перша модель перевіряла безпосередній вплив агрегованих змінних компетентності та лояльності, а також ефект їхньої взаємодії на ймовірність

отримання статусу штатного радника. Жоден із предикторів не виявився статистично значущим: ані компетентність (OR = 1.197, p = 0.455), ані лояльність (OR = 1.111, p = 0.825), ані їхня взаємодія (OR = 1.069, p = 0.813). Якість моделі залишилась вкрай низькою: AUC = 0.54, R^2 = 0.01. ROC-крива фактично збігається з діагоналлю, що відповідає рівню випадкового класифікатора. Отже, перша модель гіпотезу не підтвердила. Ані компетентність, ані лояльність, ані їхнє поєднання не дають змоги передбачити, яким буде статус радника. Ймовірним поясненням є те, що обидві характеристики є радше базовим порогом входу – необхідною умовою для того, щоб взагалі розглядатись кандидатом, – але не чинником, що визначає конкретний тип призначення.

Друга модель включала розширений набір змінних: стать, вік, тривалість перебування на посаді, наявність наукового ступеня, попередній досвід на державних посадах, попередня співпраця з президентом, особисті зв'язки, підтримка на виборах, членство в президентській партії, факт балотування та факт обрання. Ця модель виявилась суттєво кращою: AUC = 0.731, R^2 = 0.166 – тобто модель пояснює близько 17 % дисперсії залежної змінної; AIC = 391.62. Тест Госмера–Лемешоу підтвердив задовільне калібрування (X^2 = 7.90, df = 8, p = 0.443). Значення VIF для всіх предикторів залишились у прийнятних межах (VIF < 5), що свідчить про відсутність суттєвої мультиколінеарності.

На відміну від першої моделі, ROC-крива помітно відхиляється від діагоналі. Для додаткової перевірки надійності проведено аналіз зі стандартними помилками: статус значущості ключових предикторів зберігається – period2 залишається значущим на рівні p < 0.001, last_job_in_politics – на рівні p < 0.01, party та selected – на рівні p < 0.05. Аналіз впливових спостережень через відстань Кука виявив 16 потенційно впливових рядків (поріг 4/n = 0.013). Отримані результати є стійкими. Статистично значущими у другій моделі виявились чотири предиктори: тривалість перебування на посаді, попередній досвід на державних посадах, членство в президентській партії та електоральний досвід.

Тривалість перебування на посаді є найсильнішим предиктором у моделі (OR = 0.604, p < 0.001). Від'ємний напрям зв'язку означає, що зі збільшенням тривалості перебування на посаді на один рік шанси мати штатний статус зменшуються приблизно на 40 % за інших рівних умов. На першому році прогнозована ймовірність штатного статусу становить близько 65 %, на другому – 52 %, на четвертому – 30 %, на шостому – лише 15 %. Чим довше людина перебуває на посаді, тим менша ймовірність, що вона є штатним радником (Рис. 1).

Цей результат можна пояснити двома взаємопов'язаними чинниками. По-перше, штатні радники перебувають у постійному й безпосередньому контакті з президентом, що дає главі держави змогу регулярно оцінювати ефективність їхньої роботи. Якщо діяльність радника не відповідає очікуванням або потреба в його послугах зникає, його можуть звільнити відносно швидко. Отже, тривале перебування на штатній посаді може бути радше винятком, ніж правилом.

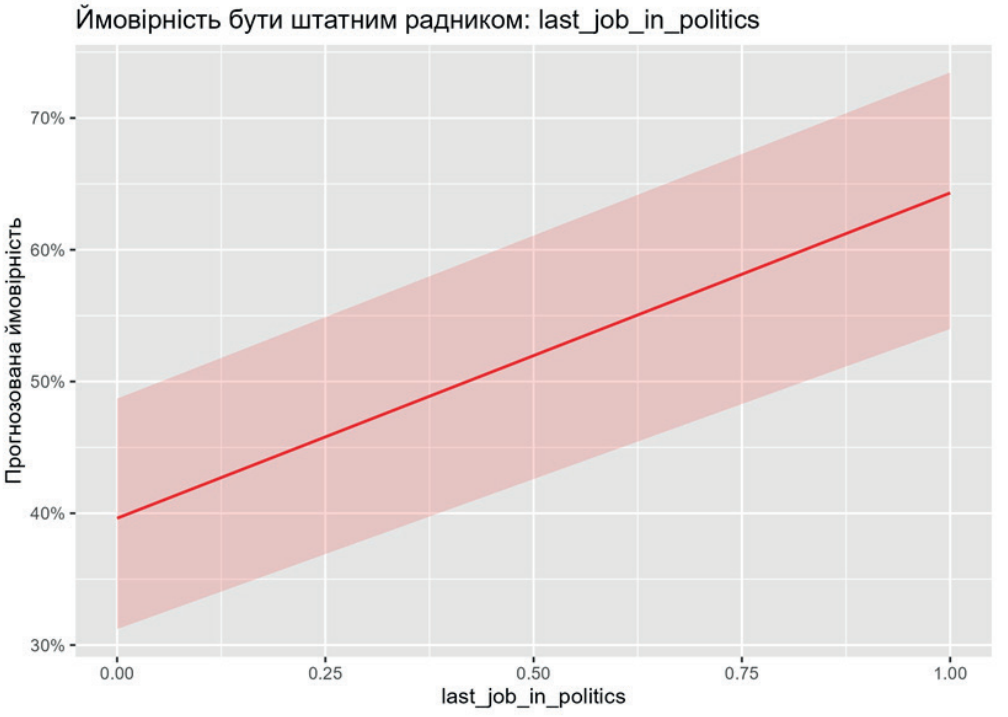


Рис. 1. Прогнозована ймовірність бути штатним радником залежно від тривалості перебування на посаді

Джерело: власні обрахунки на основі біографічних даних сайту Рух ЧЕСНО.

Позаштатні радники, навпаки, виконують переважно ситуативні функції та взаємодіють із президентом рідше й опосередковано. Їхня роль може бути здебільшого формальною, а участь у підготовці рішень – обмеженою. Саме тому вони можуть довше зберігати свій статус, навіть якщо не виконують обов'язків на регулярній основі.

По-друге, плачуваний характер штатної посади може бути додатковим чинником, що обмежує тривалість перебування на ній. Якщо радник є корисним, але потрібен не постійно, раціональніше призначити його позаштатним. Спостережувана тенденція до збільшення частки позаштатних радників може свідчити про те, що фінансове навантаження від утримання великого штату спонукає президентів скорочувати кількість постійних посад. Отже, обидва чинники діють в одному напрямку та узгоджуються з логікою попереднього аналізу: позаштатні радники в середньому довше перебувають на посаді саме через меншу інтенсивність взаємодії з президентом.

Попередній досвід на державних посадах підвищує ймовірність отримання штатного статусу (OR = 2.746, p = 0.001) (Рис. 2). Особи, які перед призначенням обіймали посади у виконавчій, законодавчій або судовій гілках влади, мають прогнозовану ймовірність бути штатними радниками близько 65 % – проти

40 % для тих, хто такого досвіду не має. Різниця між двома групами є найбільш вираженою на початку перебування на посаді – близько 25 відсоткових пунктів – і поступово зменшується з часом, хоча залишається помітною навіть після шести років.

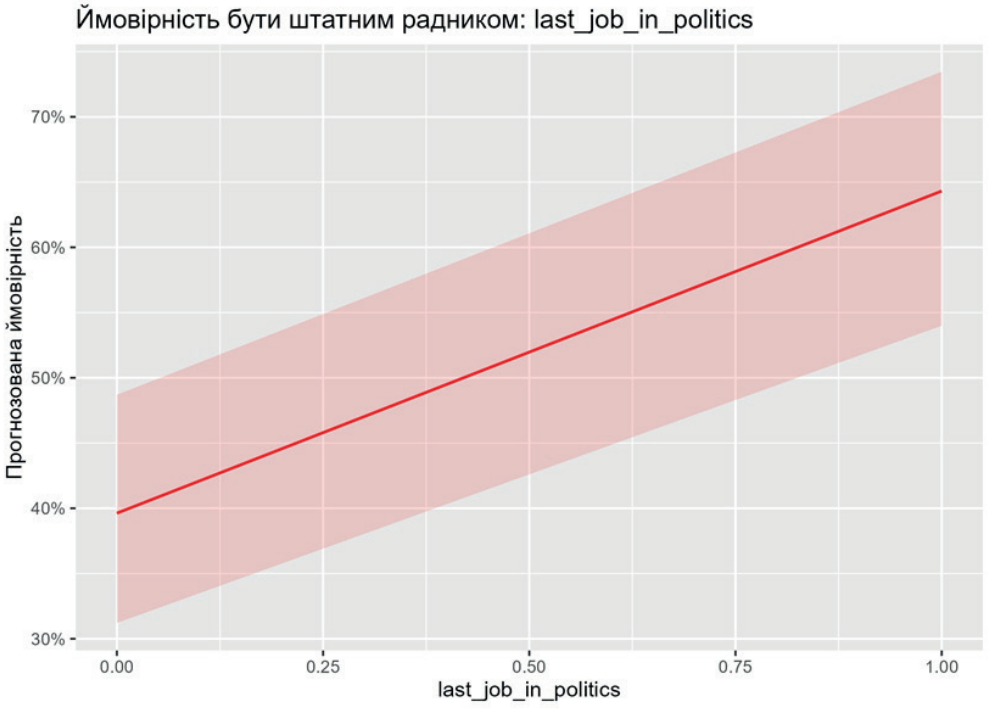


Рис. 2. Прогнозована ймовірність бути штатним радником залежно від попереднього досвіду на державних посадах

Джерело: власні обрахунки на основі біографічних даних сайту Рух ЧЕСНО.

Оскільки попередній досвід державної служби є складовою категорії компетентності, статистична значущість цього предиктора свідчить про те, що окремі характеристики професійного досвіду можуть бути пов'язані з імовірністю отримання штатного статусу. Кандидат із державним досвідом краще орієнтується в інституційних процесах, розуміє механізми прийняття рішень та ефективніше взаємодіє з президентом. Можна припустити, що такий досвід слугує для президента сигналом надійності та передбачуваності: людина вже «перевірена» системою та знає тонкощі її функціонування. Це підвищує ймовірність того, що президент обере саме її для постійної роботи в апараті, а не для разового залучення.

Членство в президентській партії також позитивно впливає на ймовірність штатного статусу (OR = 2.375, p = 0.039). Прогнозована ймовірність зростає від близько 45 % для осіб без відповідної партійної приналежності до 65 % для членів партії президента. Члени президентської партії на початку перебування на

посаді мають приблизно на 20 % вищу ймовірність бути штатними радниками порівняно з особами без такої приналежності. З часом ця різниця зменшується разом із загальним зниженням ймовірності для обох груп, однак залишається помітною впродовж усього терміну. Тобто перевагою партійної приналежності є не лише вища ймовірність потрапити до штату, але й можливість довшого утримання цього статусу (Рис. 3).

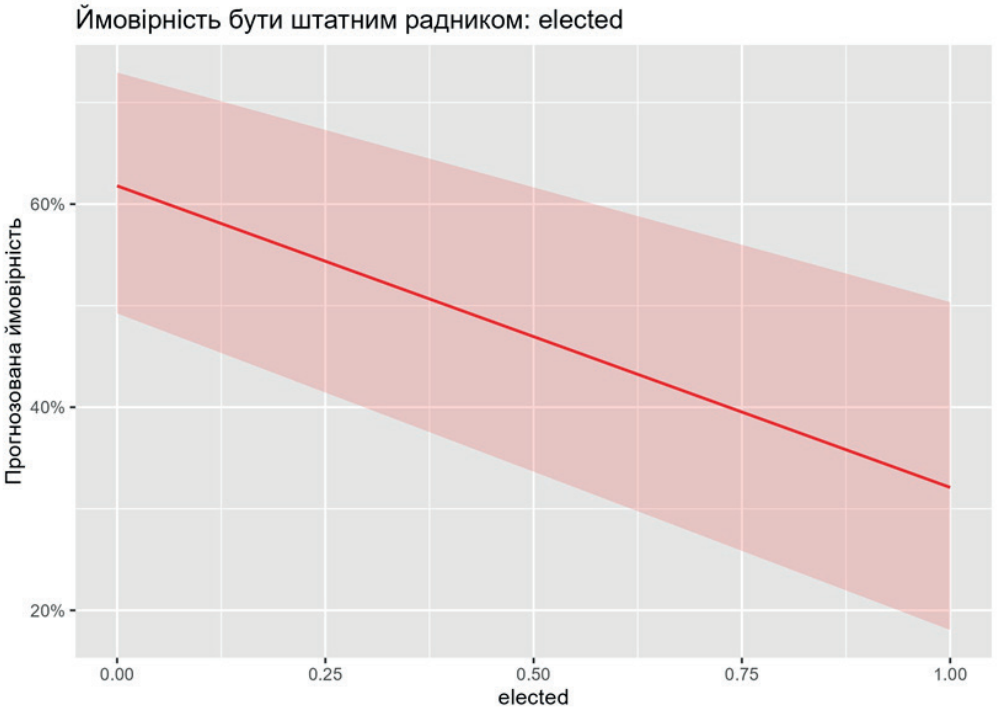


Рис. 3. Прогнозована ймовірність бути штатним радником залежно від членства в президентській партії

Джерело: власні обрахунки на основі біографічних даних сайту Рух ЧЕСНО.

Оскільки партійна приналежність входить до категорії лояльності, цей результат свідчить про її роль у доборі штатних радників. Проте йдеться не про особисту відданість конкретному президенту, а про ідеологічну близькість і спільну командну ідентичність. Для постійної роботи в президентському апараті це має практичне значення: знижується ризик ідеологічного конфлікту, підвищується рівень взаємної довіри.

Водночас партійна приналежність є необхідною, але не завжди достатньою умовою. Вона підвищує шанси отримати статус штатного радника, натомість особиста лояльність визначає, хто з-поміж партійців залишиться в цьому статусі надовго. Відтак, для посади штатного радника, що передбачає постійний контакт із президентом, партійна приналежність знижує ризик ідеологічного

конфлікту, але не гарантує тієї особистої відданості, яку президент може шукати у найближчому оточенні.

Електоральний досвід натомість суттєво знижує ймовірність штатного статусу (OR = 0.292, p = 0.039). Особи, які мали досвід обрання до представницьких органів або на інші виборні посади, мають прогнозовану ймовірність бути штатними радниками близько 32 % – проти 62 % для тих, хто не проходив через вибори. Різниця близько 30 відсоткових пунктів є одним із найбільших ефектів у моделі (Рис. 4).

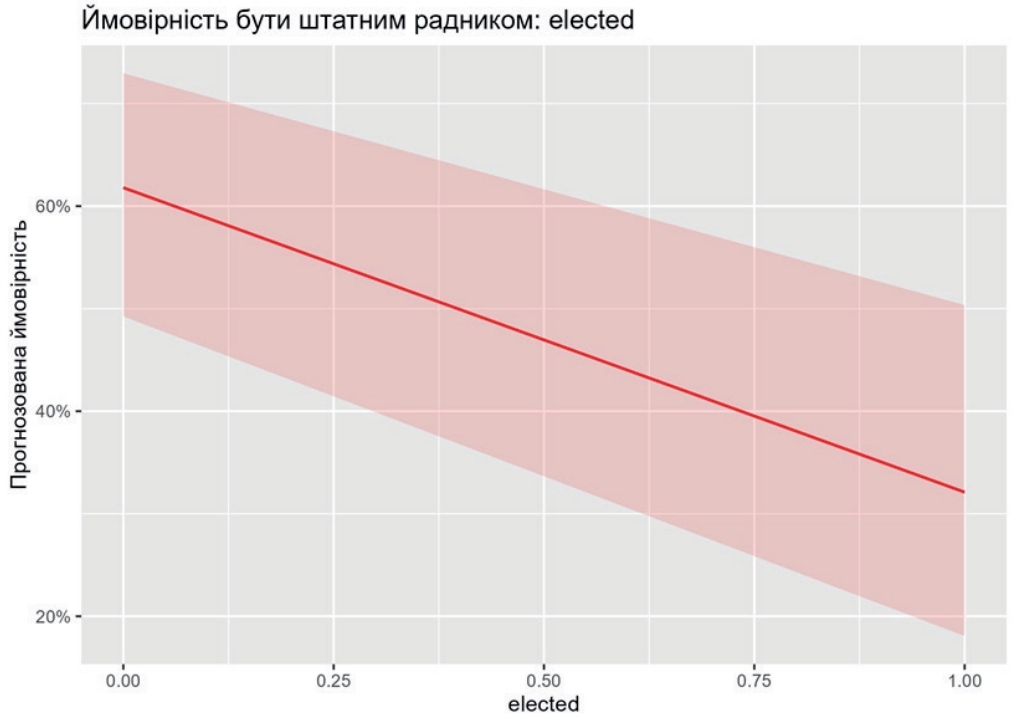


Рис. 4. Прогнозована ймовірність бути штатним радником залежно від електорального досвіду

Джерело: власні обрахунки на основі біографічних даних сайту Рух ЧЕСНО.

Навіть на першому році перебування особи з електоральним досвідом мають прогнозовану ймовірність близько 47 % проти 75 % для тих, хто виборного досвіду не має, і ця відмінність зберігається впродовж усього терміну. Цей результат є несподіваним, адже електоральний досвід віднесено до категорії компетентності – як свідчення управлінських навичок. Очікувалося, що він позитивно впливатиме на ймовірність штатного статусу. Однак виявилося протилежне.

Пояснення може полягати в тому, що особи з успішним виборчим досвідом мають власну електоральну базу та певний ступінь незалежності від

президента. Це робить їх менш придатними для ролі штатного радника, адже такі особи зацікавлені у просуванні власної політичної кар'єри. Президент, ймовірно, уникає залучати до постійного апарату осіб із виразними політичними амбіціями. Їх простіше і доцільніше тримати у позаштатному статусі – формально зберігаючи можливість співпраці, але не надаючи постійного доступу до президентського апарату.

Для глибшого розуміння того, як значущі предиктори взаємодіють між собою, побудовано графіки прогнозованих ймовірностей для різних комбінацій змінних. Комбінований аналіз дозволяє спостерігати не лише окремий ефект кожної змінної, а й те, як вони разом формують профіль типового штатного або позаштатного радника (Рис. 5).

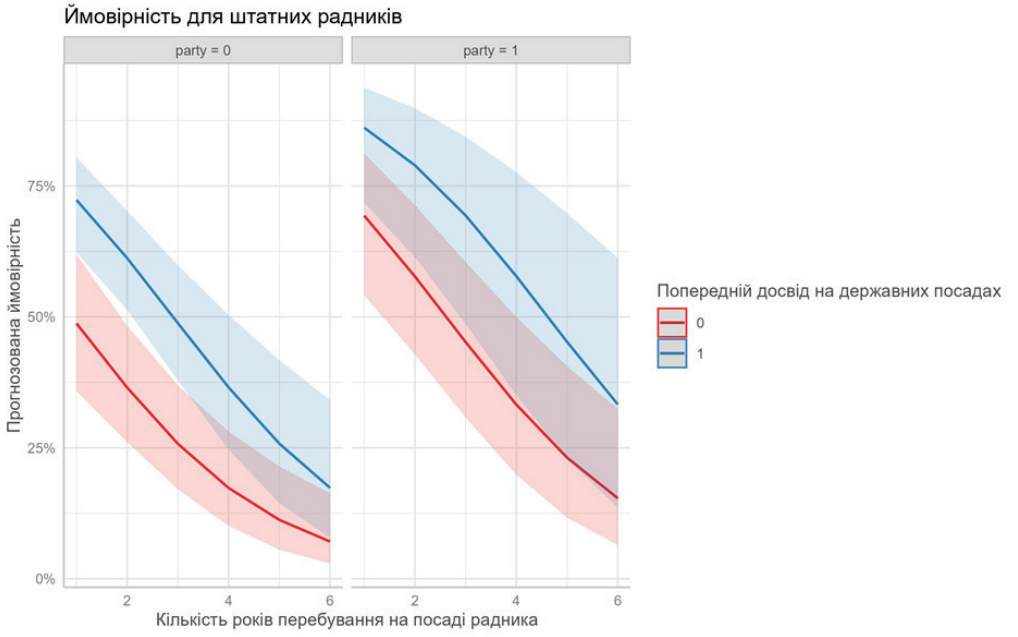


Рис. 5. Прогнозована ймовірність бути штатним радником залежно від тривалості перебування, досвіду на державних посадах та членства в президентській партії

Джерело: власні обрахунки на основі біографічних даних сайту Рух ЧЕСНО.

Найвища ймовірність штатного статусу спостерігається серед осіб, які одночасно є членами президентської партії та мають попередній досвід на державних посадах. Прогнозована ймовірність для такого профілю на початку перебування на посаді сягає понад 85 %. Натомість особи, які не відповідають жодній із цих умов, мають ймовірність лише близько 50 % навіть на першому році. Цей результат є підтвердженням значущості третьої аналітичної категорії – фахівців із політичними зв'язками. Президент при формуванні штатного складу обирає кандидатів, які поєднують партійну лояльність із практичним

досвідом державної служби. Поєднання обох характеристик суттєво підвищує ймовірність отримання саме штатного, а не позаштатного статусу.

Водночас електоральний досвід знижує ймовірність штатного статусу незалежно від партійної приналежності. Навіть серед членів президентської партії особи з електоральним досвідом мають помітно нижчу прогнозовану ймовірність порівняно з тими, хто є партійним, але виборів не проходив. Тобто наявність виборного досвіду є своєрідним стримуючим чинником, що знижує ймовірність потрапити до штатного апарату навіть попри партійну лояльність. Президент надає перевагу радникам без електоральних намірів (Рис. 6).

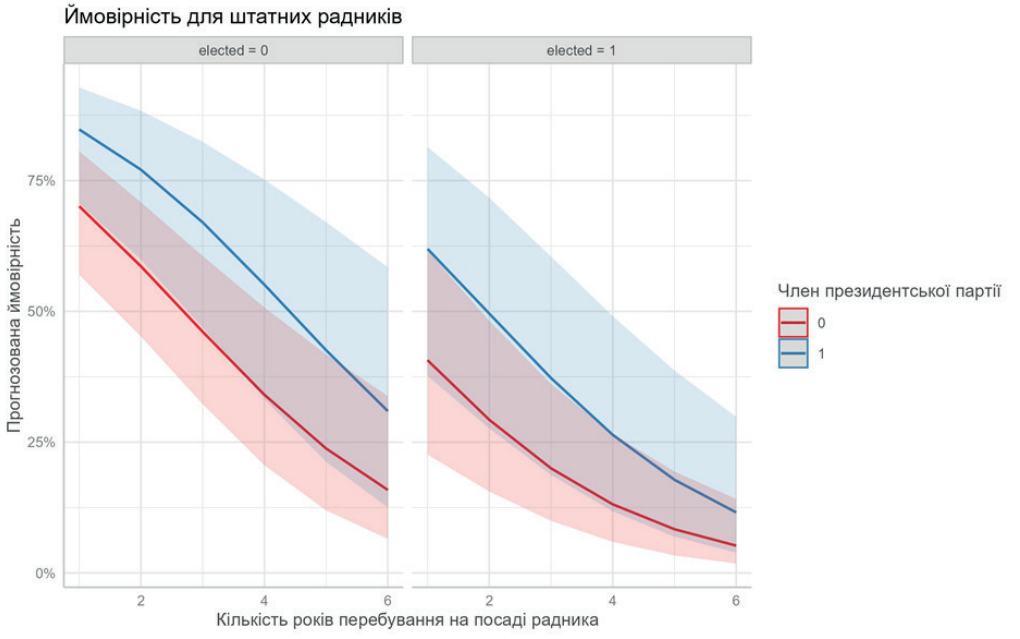


Рис. 6. Прогнозована ймовірність бути штатним радником залежно від тривалості перебування, членства в партії та електорального досвіду

Джерело: власні обрахунки на основі біографічних даних сайту Рух ЧЕСНО.

Отже, результати двох моделей дозволяють сформулювати кілька важливих висновків. Агреговані змінні компетентності та лояльності не мають статистично значущого впливу на ймовірність отримання статусу штатного радника. Гіпотеза про більшу компетентність штатних радників у даних не підтвердилась. Ці характеристики, ймовірно, є необхідною умовою для того, щоб узагалі розглядатись як кандидат, але не чинником, що визначає конкретний тип призначення.

Найбільш значущими предикторами виявились тривалість перебування на посаді, попередній досвід на державних посадах, членство в президентській партії та наявність електорального досвіду. Президент залучає до штату радників, лояльних йому через партійну приналежність, які водночас володіють

практичним досвідом державної служби та не мають електоральних амбіцій. Загальна картина відповідає логіці президентських систем, де найближче оточення формується з огляду на контроль, передбачуваність та усунення внутрішньої конкуренції.

Висновки. Інститут президентських радників в Україні досі залишається однією з найменш досліджених ділянок кадрової політики у системі виконавчої влади. Ця робота є спробою частково заповнити цю прогалину через емпіричний аналіз біографічних даних 304 осіб, призначених радниками протягом шести президентських каденцій.

Центральне дослідницьке питання полягало в тому, яким принципом керуються президенти при формуванні штату радників. Аналіз показав, що ні компетентність, ні лояльність не мають статистично значущого впливу на ймовірність отримання штатного статусу. Це дозволяє припустити, що зазначені характеристики є радше передумовою для розгляду кандидатури, аніж фактором, який безпосередньо визначає тип призначення.

Натомість статистично значущими виявились чотири окремі предиктори: тривалість перебування на посаді, попередній досвід роботи в державних структурах, членство в президентській партії та наявність електорального досвіду. Чим довше особа обіймає посаду радника, тим нижча ймовірність того, що вона має штатний статус. Досвід державної служби та партійна приналежність, навпаки, підвищують шанси на штатне призначення. Електоральний досвід діє у протилежному напрямку: особи з власною політичною базою та амбіціями рідше отримують штатний статус.

Найвищу прогнозовану ймовірність штатного призначення демонструють особи, які одночасно мають партійну приналежність та досвід державної служби. Цей результат підтверджує доцільність виокремлення третьої аналітичної категорії – фахівців із політичними зв'язками, що поєднує елементи лояльності й компетентності. Отже, президент може віддавати перевагу не виключно лояльним або виключно фаховим кандидатам, а особам, які поєднують обидві характеристики.

Узагальнений портрет такого радника виглядає так: чоловік середнього віку, з досвідом роботи в державному апараті, член президентської партії, без власних електоральних амбіцій і без тривалого стажу на посаді. Така людина інституційно залежна від президента, ідеологічно близька через партійну приналежність і водночас достатньо обізнана, щоб виконувати консультативні функції.

Отже, у доборі штатних радників не домінує ані чиста меритократія, ані класичний патронаж. Радше йдеться про інституційну логіку, в якій контроль над апаратом має пріоритет над незалежною експертизою. Формування найближчого кола радників підпорядковане не лише функціональним потребам президента, а й завданню утримання влади та мінімізації внутрішньої конкуренції. Вирішальною виявляється саме комбінація партійної приналежності з практичним досвідом державної служби.

Окремої уваги заслуговує інституційний контекст самого явища. Відсутність законодавчо закріплених вимог до посади радника, непрозорість процедури призначення та поступовий вихід штатних радників за межі формальної державної служби створюють умови, за яких суспільний контроль над цим інститутом є мінімальним. Оскільки радники виконують консультативну функцію при главі держави, прозорість кадрових рішень у цій сфері має розглядатися як складова ширшої підзвітності виконавчої влади.

Внесок автора

CRediT: **Марія Бруяка**: концепція та дизайн дослідження, аналіз даних, методологія, написання, редагування тексту.

Фінансування

Дослідження не отримувало цільового фінансування.

Заява про конфлікт інтересів

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Етика дослідження

Дослідження проведено з дотриманням принципів академічної доброчесності та етичних стандартів наукових досліджень.

Доступність даних

Дані можуть бути надані за обґрунтованим запитом до авторки з урахуванням етичних, правових або договірних обмежень.

Декларація щодо використання ШІ

За допомогою ШІ здійснено перевірку точних вихідних даних цитованих джерел (сторінки, роки видання, видавництва, форматування APA7).

Декларація про оригінальність і одночасне подання рукопису

Авторка підтверджує, що поданий рукопис є оригінальним, раніше не публікувався в цій формі та не перебуває на розгляді в іншому журналі чи видавництві.

Додатки

Додаток А

Змінні для аналізу

Змінна	Опис	Назва	Вимірювання
Науковий ступінь	Якщо радник має науковий ступінь доктора наук чи кандидата наук на момент перебування на посаді (до уваги брався останній ступінь який має радник)	academic_degree	0 – ні; 1 – так.
Виборна посада	Перемога у виборах та обіймання виборних посад (депутат, мер)	selected	0 – ні; 1 – так
Попередній досвід в органах державної ради	Радник попередньо працював на державних посадах (міністр, заступник міністра, посол, державний секретар, керівник держ. органу)	last_job_in_politics	0 – ні; 1 – так.
Робота на вибочій кампанії	Радник висловлював підтримку кандидату в президенти під час передвиборчої кампанії, або працював у виборчому штабі кандидата в президенти	support_elections	0 – ні; 1 – так.
Приналежність до партії	Якщо радник та президент є членами однієї партії	party	0 – ні; 1 – так
Особисті зв'язки	Якщо радник президенту довірена особа, бізнес партнер, друг або родич	connection	0 – ні; 1 – так.
Попередньо співпрацювали	Особа співпрацювала з президентом до призначення на посаду радника	previously_cooperated	0 – ні; 1 – так.
Каденція	Під час каденції якого президента був радником	cadence	
Штатний, позаштатний	Радника призначено як штатного чи позаштатного	internal_external	0 – позаштатний; 1 – штатний
Стать	Чоловік, жінка	gender	0 – жінка; 1 – чоловік
Вік	Вік кандидата на момент призначення радником	age	Вимірюється в роках

Додаток B

Описова статистика

variable	n	mean	median	sd	min	max
age	303	50,1	50	10,09	28	81
period2	303	2,2	2	1,34	1	6
academic_degree	303	0,48	0	0,50	0	1
selected	303	0,46	0	0,50	0	1
last_job_in_politics	303	0,44	0	0,50	0	1
competence	303	1,37	1	0,84	0	3
previously_ cooperated	303	0,08	0	0,28	0	1
connection	303	0,25	0	0,43	0	1
support_elections	303	0,09	0	0,30	0	1
party	303	0,28	0	0,45	0	1
loyalty	303	0,7	1	0,53	0	2
ran_for_office	303	0,48	0	0,50	0	1
elected	303	0,37	0	0,48	0	1
internal_external_ bin	303	0,51	1	0,50	0	1

Додаток C

Модель 1: логістична регресія

term	odds_ratio	conf.low	conf.high	p.value
(Intercept)	0.709	0.298	1.659	0.4298
competence	1.197	0.748	1.931	0.4552
loyalty	1.111	0.438	2.851	0.8249
competence:loyalty	1.069	0.614	1.854	0.8126

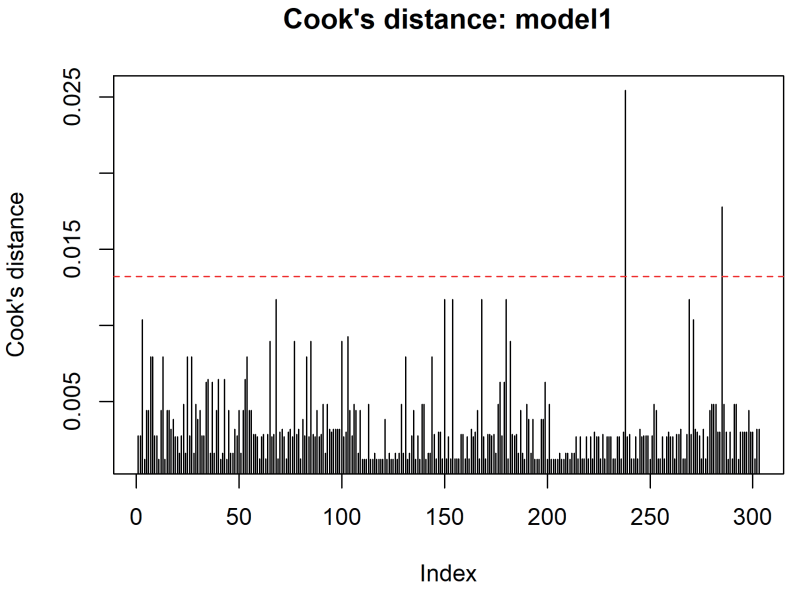
Додаток D

Модель 2: логістична регресія

term	odds_ratio	conf.low	conf.high	p.value
(Intercept)	6.422	1.178	37.083	0.0339
gender_bin	0.525	0.188	1.363	0.1975
age	0.980	0.953	1.007	0.1432
period2	0.604	0.489	0.737	0.0000
academic_degree	1.267	0.752	2.148	0.3762
selected	2.471	0.874	7.571	0.0967
last_job_in_politics	2.746	1.487	5.193	0.0015
previously_cooperated	1.683	0.645	4.527	0.2914
connection	1.707	0.855	3.496	0.1353
support_elections	0.969	0.360	2.575	0.9496
party	2.375	1.059	5.506	0.0390
ran_for_office	0.947	0.390	2.316	0.9048
elected	0.292	0.085	0.902	0.0391

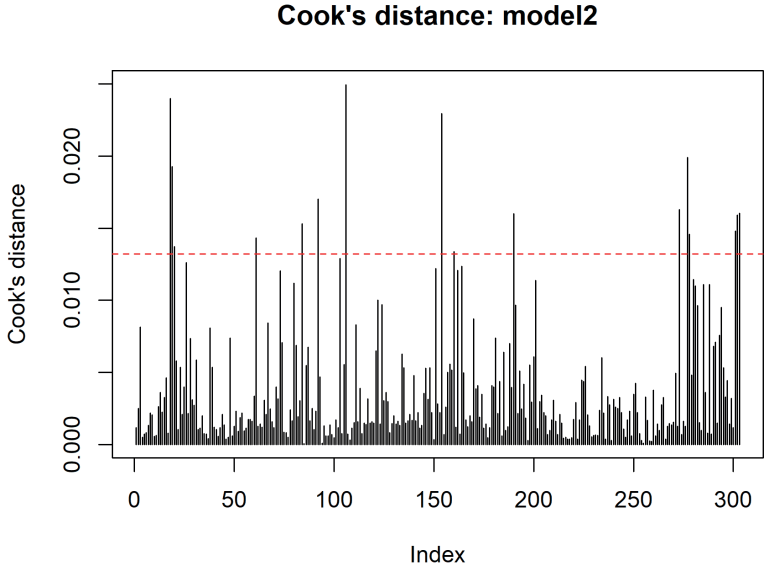
Додаток E

Відстань Кука Модель 1



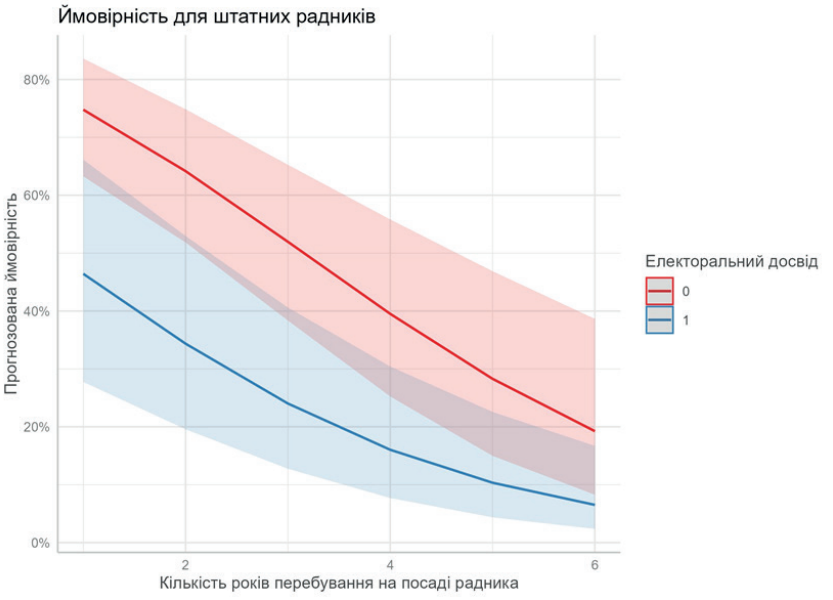
Додаток F

Відстань Кука Модель 2



Додаток G

Прогнозована ймовірність бути штатним радником залежно від тривалості перебування та електорального досвіду



Література

Colonnelli, E., Prem, M., & Teso, E. (2020). Patronage and selection in public sector organizations. *American Economic Review, 110*(10), 3071–3099. https://doi.org/10.1257/aer.20181491

Council of Economic Advisers. (n.d.). *Council of Economic Advisers*. The White House. https://www.whitehouse.gov/cea/

Dahlström, C., & Lapuente, V. (2017). *Organizing Leviathan: Politicians, bureaucrats, and the making of good government*. Cambridge University Press. https://www.researchgate.net/publication/325677711_Organizing_leviathan_Politicians_bureaucrats_and_the_making_of_good_government

Dahlström, C., Lapuente, V., & Teorell, J. (2012). The merit of meritocratization: Politics, bureaucracy, and the institutional deterrents of corruption. *Political Research Quarterly, 65*(3), 656–668. https://doi.org/10.1177/1065912911408109

Executive Office of the President. (n.d.). *Executive Office of the President*. The White House. https://www.whitehouse.gov/eop/

Geddes, B. (1990). Building state autonomy in Brazil, 1930–1964. *Comparative Politics, 22*(2), 217–235. https://doi.org/10.2307/422315

Geddes, B. (1994). *Politician's dilemma: Building state capacity in Latin America*. University of California Press. https://link.springer.com/article/10.1007/BF02687150

Hollibaugh, G. E., Horton, G., & Lewis, D. E. (2014). Presidents and patronage. *American Journal of Political Science, 58*(4), 1024–1042. https://doi.org/10.1111/ajps.12083

Lewis, D. E. (2008). *The politics of presidential appointments: Political control and bureaucratic performance*. Princeton University Press. https://www.jstor.org/stable/j.ctt7rnqz

McDonnell, E., & Vilaça, L. (2021). Hybrid state building. *Comparative Politics, 54*(1). https://doi.org/10.5129/001041521X16105322356559

McDonnell, E. M., & Vilaça, L. V. (2021). Between pockets of efficacy and islands of excellence: Accounting for the variance in state capacity. *The Oxford Handbook of the Quality of Government (ed. A. Bågenholm, M. Bauhr, M. Grimes, B. Rothstein), Oxford University Press*. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198858218.001.0001

Migrow, D., Park, H., & Squintani, F. (2025). *The choice of political advisors* (Warwick Economics Research Paper Series No. 1582). University of Warwick, Department of Economics. https://ideas.repec.org/p/wrk/warwec/1582.html

Niklasson, B., & Jezierska, K. (2024). The politicization of diplomacy: A comparative study of ambassador appointments. *International Affairs, 100*(4), 1653–1673. https://doi.org/10.1093/ia/iiae116

Ouyang, Y., Haglund, E. T., & Waterman, R. W. (2017). The missing element: Examining the loyalty-competence nexus in presidential appointments. *Presidential Studies Quarterly, 47*(1), 62–91. https://doi.org/10.1111/psq.12346

Panizza, F., Peters, B. G., & Ramos Larraburu, C. (Eds.). (2022). *The politics of patronage appointments in Latin American central administrations*. University of Pittsburgh Press. https://doi.org/10.2307/j.ctv35bfdwc

Toral, G. (2024). How patronage delivers: Political appointments, bureaucratic accountability, and service delivery in Brazil. *American Journal of Political Science, 68*(2), 797–815. https://doi.org/10.1111/ajps.12758

Zaida, Z., & Rong, L. (2020). The relationship of Holland theory in career decision making: A systematic review of literature. *Journal of Critical Reviews, 7*(9). https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.165

Про Положення про Радника Президента України: Указ Президента України від 2 серпня 2005 р. № 1103/2005. (2005). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1103/2005#Text

Про Радника Президента України: Указ Президента України від 14 липня 2021 р. № 309/2021. (2021). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/309/2021#Text

Рух ЧЕСНО. (б.д.). *Рух ЧЕСНО закликає Офіс Президента публікувати інформацію про всіх радників*. https://www.chesno.org/post/6837/

Рух ЧЕСНО. (б.д.). *Рух ЧЕСНО опублікував повний перелік радників Зеленського та Єрмака*. https://www.chesno.org/post/5754/

References

Colonnelli, E., Prem, M., & Teso, E. (2020). Patronage and selection in public sector organizations. *American Economic Review, 110*(10), 3071–3099. https://doi.org/10.1257/aer.20181491

Council of Economic Advisers. (n.d.). *Council of Economic Advisers*. The White House. https://www.whitehouse.gov/cea/

Dahlström, C., & Lapuente, V. (2017). *Organizing Leviathan: Politicians, bureaucrats, and the making of good government*. Cambridge University Press. https://www.researchgate.net/publication/325677711_Organizing_leviathan_Politicians_bureaucrats_and_the_making_of_good_government

Dahlström, C., Lapuente, V., & Teorell, J. (2012). The merit of meritocratization: Politics, bureaucracy, and the institutional deterrents of corruption. *Political Research Quarterly, 65*(3), 656–668. https://doi.org/10.1177/1065912911408109

Executive Office of the President. (n.d.). *Executive Office of the President*. The White House. https://www.whitehouse.gov/eop/

Geddes, B. (1990). Building state autonomy in Brazil, 1930–1964. *Comparative Politics, 22*(2), 217–235. https://doi.org/10.2307/422315

Geddes, B. (1994). *Politician's dilemma: Building state capacity in Latin America*. University of California Press. https://link.springer.com/article/10.1007/BF02687150

Hollibaugh, G. E., Horton, G., & Lewis, D. E. (2014). Presidents and patronage. *American Journal of Political Science, 58*(4), 1024–1042. https://doi.org/10.1111/ajps.12083

Lewis, D. E. (2008). *The politics of presidential appointments: Political control and bureaucratic performance*. Princeton University Press. https://www.jstor.org/stable/j.ctt7rnqz

McDonnell, E., & Vilaça, L. (2021). Hybrid state building. *Comparative Politics, 54*(1). https://doi.org/10.5129/001041521X16105322356559

McDonnell, E. M., & Vilaça, L. V. (2021). Between pockets of efficacy and islands of excellence: Accounting for the variance in state capacity. The Oxford Handbook of the Quality of Gov-ernment (ed. A. Bågenholm, M. Bauhr, M. Grimes, B. Rothstein), Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198858218.001.0001

Migrow, D., Park, H., & Squintani, F. (2025). *The choice of political advisors* (Warwick Economics Research Paper Series No. 1582). University of Warwick, Department of Economics. https://ideas.repec.org/p/wrk/warwec/1582.html

Niklasson, B., & Jezierska, K. (2024). The politicization of diplomacy: A comparative study of ambassador appointments. *International Affairs, 100*(4), 1653–1673. https://doi.org/10.1093/ia/iiae116

Ouyang, Y., Haglund, E. T., & Waterman, R. W. (2017). The missing element: Examining the loyalty-competence nexus in presidential appointments. *Presidential Studies Quarterly, 47*(1), 62–91. https://doi.org/10.1111/psq.12346

Panizza, F., Peters, B. G., & Ramos Larraburu, C. (Eds.). (2022). *The politics of patronage appointments in Latin American central administrations*. University of Pittsburgh Press. https://doi.org/10.2307/j.ctv35bfdwc

Pro Polozhennia pro Radnyka Prezydenta Ukrainy: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 2 serpnia 2005 r. No. 1103/2005 [On the Regulation on the Advisor to the President of Ukraine: Decree of the President of Ukraine of August 2, 2005, No. 1103/2005]. (2005). *https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1103/2005#Text* [in Ukrainian].

Pro Radnyka Prezydenta Ukrainy: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 14 lypnia 2021 r. No. 309/2021 [On the Advisor to the President of Ukraine: Decree of the President of Ukraine of July 14, 2021, No. 309/2021]. (2021). *https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/309/2021#Text* [in Ukrainian].

Rukh ChESNO. (n.d.). *Rukh ChESNO opublikuvav povnyi perelik radnykiv Zelenskoho ta Yermaka* [Rukh ChESNO has published the full list of advisors to Zelenskyy and Yermak]. https://www.chesno.org/post/5754/ [in Ukrainian].

Rukh ChESNO. (n.d.). *Rukh ChESNO zaklykaie Ofis Prezydenta publikuvaty informatsiiu pro vsikh radnykiv* [Rukh ChESNO calls on the Office of the President to publish information on all advisors]. https://www.chesno.org/post/6837/ [in Ukrainian].

Toral, G. (2024). How patronage delivers: Political appointments, bureaucratic accountability, and service delivery in Brazil. *American Journal of Political Science, 68*(2), 797–815. https://doi.org/10.1111/ajps.12758

Zaida, Z., & Rong, L. (2020). The relationship of Holland theory in career decision making: A systematic review of literature. *Journal of Critical Reviews, 7*(9). https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.165

FACTORS INFLUENCING THE APPOINTMENT OF ADVISORS TO THE PRESIDENT OF UKRAINE

Mariia Bruiaka [a,*]
[a] *School for Political Analytics – POLIS, Ostroh, Ukraine*

ABSTRACT

The article examines the factors that influence the appointment of staff and non-staff advisors to the presidents of Ukraine during the terms of Leonid Kravchuk, Leonid Kuchma, Viktor Yushchenko, Viktor Yanukovych, Petro Poroshenko, and Volodymyr Zelenskyy. Although advisors are not public figures, they belong to the president's inner circle, have access to sensitive information, and take part in shaping domestic and foreign policy decisions. The analysis employs binary logistic regression, in which the advisor's status, staff or non-staff, serves as the dependent variable. The aggregated variables of competence and loyalty are found not to be statistically significant predictors of advisor status. Instead, four significant factors are identified: length of tenure, previous experience in public office, membership in the president's party, and electoral experience. As tenure lengthens, the probability of staff status decreases. Prior public-sector experience and party membership increase this probability, whereas electoral experience reduces it, since such individuals are less likely to join the president's staff apparatus. The highest probability of a staff appointment is observed among individuals who combine party membership with public-service experience, which supports distinguishing a separate category: specialists with political ties. The study reveals the logic of forming the presidential entourage, in which control over the apparatus and the minimization of internal competition take priority over independent expertise.

ARTICLE INFO

Keywords:
advisor, presidential appointments, loyalty, competence.

**Corresponding author:*
mariia.bruiaka@oa.edu.ua

[*] *ORCID:* https://orcid.org/0009-0001-2923-2839

Article history:
Received 30.07.2026
Peer-reviewed 10.09.2026
Accepted 23.09.2026
Published 28.09.2026

The content of this work may be used under the terms of the *Creative Commons Attribution NonCommercial NoDerivs* (CC BY-NC-ND 4.0) international license, which allows others to download and distribute the work, provided that they attribute it to the work, but without the possibility to modify it in any way or use it for commercial purposes.