

Павло ЛЕВОСЮКаспірант 2-го курсу,
спеціальність 0-33 «Філософія»,
кафедра ФілософіїУкраїнський державний університет імені Михайла Драгоманова
<https://orcid.org/0009-0004-2242-0118>

ФІЛОСОФІЯ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ: СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТРАНСФОРМАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКИХ МОДЕЛЕЙ

Під час дослідження встановлено, що диджиталізація управління зумовлює одночасні структурні й функціональні зрушення, які проявляються в переході від централізованих ієрархічних форм організації управління до мережових і платформних моделей. Показано, що класичні управлінські функції зазнають трансформації: зокрема, контроль еволюціонує в моніторинг і прогнозування, а аналітика й алгоритмічна координація набувають статусу ключових компонентів управлінського процесу. Обґрунтовано, що алгоритми та цифрові платформи не можуть розглядатися як автономні суб'єкти управління, оскільки не здатні нести повноцінну соціальну й моральну відповідальність за наслідки управлінських рішень. Запропоновано ціннісно-орієнтоване бачення цифрового управління, у межах якого технології розглядаються як інструменти підтримки управлінських рішень, підпорядковані людській рефлексії та гуманістичним засадам.

Ключові слова: цифрове управління, алгоритмічна координація, управлінська відповідальність, мережові структури, гуманістичні цінності, філософія дії.

Pavlo LEVOSIUK

PHILOSOPHY OF MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION: A STRUCTURAL-FUNCTIONAL ANALYSIS OF THE TRANSFORMATION OF MANAGEMENT MODELS

The study establishes that the digitalization of management leads to simultaneous structural and functional shifts manifested in the transition from centralized hierarchical forms of organization to networked and platform-based models. It is shown that classical management functions undergo transformation: control evolves into monitoring and forecasting, while analytics and algorithmic coordination acquire the status of key components of the management process. The paper substantiates that algorithms and digital platforms cannot be regarded as autonomous subjects of management, as they are incapable of bearing full social and moral responsibility for the consequences of managerial decisions. A value-oriented vision of digital management is proposed, within which technologies are treated as instruments for supporting managerial decision-making, subordinated to human reflection and humanistic principles.

Key words: digital management; algorithmic coordination; managerial responsibility; network structures; humanistic values; philosophy of action.

Постановка проблеми. Стрімка диджиталізація суспільних процесів зумовлює глибинні зміни в системах управління, які виходять за межі технічного оновлення управлінських інструментів і стосуються фундаментальних засад організації та здійснення управлінської діяльності [9, с. 5]. У сучасних умовах цифрові технології дедалі активніше впливають на структуру управлінських систем, характер управлінських функцій і спосіб ухвалення рішень, що потребує їх осмислення не лише в управлінсько-організаційному [5, с. 6], а й у філософському вимірі. Саме філософія управління дає змогу виявити глибинні зрушення у співвідношенні влади, відповідальності, суб'єктності та ціннісних орієнтирів управління в цифрову епоху [4, с. 58]. У цьому контексті особливого значення набуває структурно-функціональний підхід, який дає змогу розглядати управління як цілісну систему взаємопов'язаних елементів і водночас простежити діалектичний зв'язок між трансформаціями управлінських структур і змінами їхніх функцій. Застосування такого підходу створює методологічні передумови для комплексного аналізу цифрових управлінських моделей та для виявлення їхніх онтологічних, епістемологічних і аксіологічних наслідків у сучасних умовах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сучасні дослідження розглядають диджиталізацію управління як процес, що трансформує його структуру, функції та ціннісні засади, з особливим акцентом на алгоритмічне управління в платформних і гіг-економічних моделях. Так, І. Кадолкар та ін. систематизують підходи до алгоритмічного управління, розкриваючи його багатовимірний вплив на результати праці [10, с. 1057]. Соціально-поведінкові наслідки алгоритмічного контролю аналізують Ю. Венг із колегами [14], які виявляють зв'язок між жорстким наглядом і девіантною поведінкою, а також Р. Ліу та Х. Їн [11], котрі показують його диференційований вплив на форми job crafting через автономію та ігровий досвід. Амбівалентність алгоритмічного управління щодо добробуту працівників підкреслюють Б. Фелікс зі співавторами, наголошуючи на значенні

відповідності між очікуваннями працівників і платформ [8]. Філософсько-критичний вимір цифрових управлінських практик представлено в роботах Е. Сьондстром, де обґрунтовано епістемологічний зсув у системах управлінського контролю під впливом штучного інтелекту [13], та Д. Іван-Сойка, яка акцентує проблеми інклюзивності, влади й відповідальності в алгоритмічно опосередкованому управлінні даними [9, с. 2]. У вітчизняному науковому просторі цифрові трансформації управління осмислюються крізь призму рефлексивності, лідерства й методології управлінського пізнання: О. Іваницька та О. Іваницький аналізують рефлексивне управління в публічній сфері [2, с. 3], М. Лепський – трансформацію смислового поля лідерства [4, с. 59], а В. Воронкова з колегами обґрунтовують потребу соціально-філософського та міждисциплінарного оновлення управлінських досліджень [1, с. 154]. Ціннісно-орієнтований вектор цифрового управління розвивають В. Павлик і В. Боркін [5, с. 6], тоді як В. Плаксієнко та ін. [12, с. 141] підкреслюють роль цифрової компетентності як передумови відповідальної участі фахівця в цифрово опосередкованих управлінських процесах. Наукові підходи фіксують перехід від технократичного розуміння диджиталізації до її філософського осмислення як чинника трансформації управлінської суб'єктності, відповідальності та ціннісних орієнтирів. Водночас у дослідженнях зберігається фрагментарність аналізу взаємозв'язку між структурними змінами управлінських моделей і трансформацією їхніх функцій та механізмів відповідальності, що актуалізує потребу в комплексному структурно-функціональному підході.

Мета статті. Метою дослідження є філософське осмислення диджиталізації управління через призму структурно-функціонального підходу та виявлення характеру трансформацій управлінських моделей у контексті змін структури, функцій і відповідальності в цифрову епоху.

Виклад основного матеріалу. У філософському дискурсі управління традиційно осмислювалося як раціонально впорядкова-

на діяльність, спрямована на координацію дій, підтримання стабільності та досягнення визначених цілей у межах ієрархічно організованих соціальних систем. Класичні управлінські уявлення ґрунтувалися на чіткому розмежуванні суб'єкта й об'єкта управління, лінійності впливів, передбачуваності результатів і домінуванні контролю як ключової функції [7, с. 30]. В умовах складних, динамічних і технологічно насичених середовищ ці уявлення дедалі частіше виявляються недостатніми для пояснення реальних управлінських процесів. Цифрові трансформації змінюють не лише інструментарій управління, а й сам спосіб його буття. Диджиталізація набуває ознак онтологічного зсуву, що трансформує логіку організації, комунікації та прийняття рішень. Алгоритми, цифрові платформи й аналітичні системи формують управлінську реальність, у межах якої управління постає не як вертикальний вплив, а як розподілений процес координації, заснований на даних і взаємодії множинних акторів [6, с. 35]. У цьому контексті зазнає перегляду саме розуміння управлінського суб'єкта й об'єкта. Суб'єкт управління втрачає монопольну роль носія раціональності та контролю, поступаючись гібридним формам управління з активною участю цифрових систем, тоді як об'єкт управління набуває рис адаптивної, саморегульованої системи зі зворотним зв'язком.

Філософська проблема диджиталізації управління полягає у з'ясуванні характеру трансформацій на структурному й функціональному рівнях управлінських моделей. Постає питання, що саме зазнає визначальних змін: структура управління, яка переходить від ієрархічних до мережових і платформних форм, чи функції управління, що еволюціонують від контролю та регламентації до аналітики, прогнозування й координації [3]. Саме в цьому вимірі актуалізується структурно-функціональний підхід, який дає можливість розглядати управління як цілісну систему взаємопов'язаних елементів. У його межах структура й функції постають у діалектичній єдності, а диджиталізація радикалізує цю взаємодію, впливаючи на внутрішню логіку та філософські підстави управління, що відображено у структурно-функціональній моделі трансформації управлінських структур (рис. 1).

У класичних управлінських моделях структура асоціювалася з ієрархією, централізацією та жорстким розподілом повноважень, що забезпечувало стабільність і контроль, але обмежувало здатність системи до адаптації. У цифрову епоху така модель дедалі частіше виявляється недостатньою через зростання динаміки інформаційних потоків і складності управлінських взаємодій [9, с. 8].

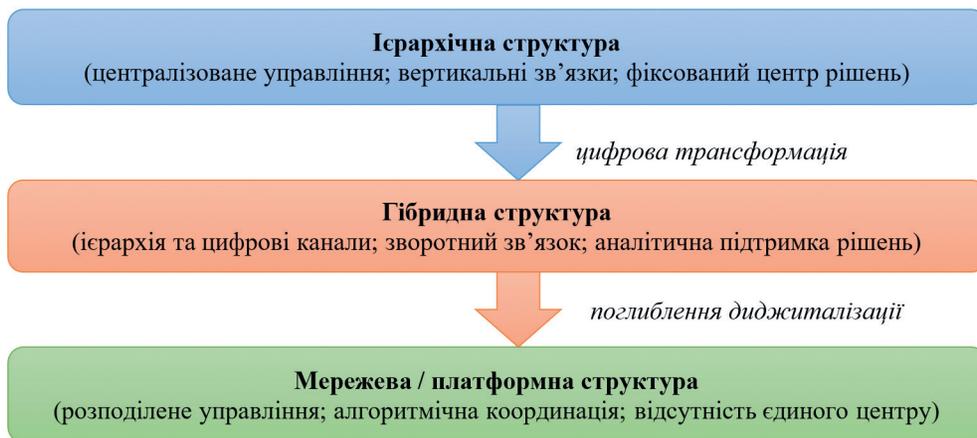


Рис. 1. Трансформація структур управління в умовах диджиталізації

Джерело: побудовано автором

Диджиталізація зумовлює перехід від ієрархічних до мережових і платформних форм організації управління, у яких ключового значення набувають горизонтальні зв'язки, координація та гнучкість. Цифрові платформи й алгоритмічні системи формують структури, у межах яких управлінські рішення виникають як результат обробки даних, взаємодії множинних акторів і постійного зворотного зв'язку. За таких умов структура управління постає не як фіксована форма, а як динамічна конфігурація, залежна від контексту та технологічних можливостей.

Характерною рисою цифрових управлінських структур стає втрата єдиного «центру» управління [4, с. 59]. Функції координації та контролю розподіляються між різними рівнями організаційної системи й технологічними компонентами, частина управлінських повноважень передається алгоритмам і автоматизованим аналітичним інструментам.

Отже, управління набуває рис розподіленого процесу, у якому порядок і цілісність забезпечуються не через жорстку ієрархію, а через мережові зв'язки, стандарти даних і алгоритмічні механізми узгодження дій. Це зумовлює переосмислення філософських категорій управління: структура набуває процесуального характеру, порядок розуміється як результат координації, а цілісність формується через взаємодію автономних елементів, що потребує перегляду класичних уявлень про функціонування управлінських систем.

Водночас у цифрову епоху трансформації зазнають і управлінські функції, які традиційно розглядалися як відносно стабільний набір процедур. Диджиталізація змінює філософське розуміння функції управління, переводячи її з площини формалізованих дій у площину динамічних процесів аналізу, взаємодії та адаптації. Функція управління дедалі більше постає як ситуаційно зумовлена дія, що формується у відповідь на змінні умови середовища [3].

Показовою є еволюція функції контролю, яка в класичних моделях забезпечувала порядок і дисципліну. У цифрових системах контроль трансформується у моніторинг на основі безперервного аналізу даних, а згодом – у прогнозування, орієнтоване на

випереджувальне виявлення ризиків і проактивне коригування процесів. Управлінська дія таким чином зміщується від реактивного впливу до превентивної координації.

За цих умов дані й аналітика набувають статусу ключового функціонального компонента управління, поєднуючи пізнання, інтерпретацію та ухвалення рішень. Водночас посередництво алгоритмів у прийнятті управлінських рішень ускладнює розмежування людської та технологічної відповідальності, актуалізуючи філософські проблеми дії, свободи й відповідальності в цифрових управлінських системах.

Структурно-функціональний підхід дає змогу системно поєднати аналіз змін організаційних форм управління з трансформацією його функцій і є продуктивним для порівняльного аналізу ієрархічних, мережових, платформних і гібридних моделей. Для узагальнення цих трансформацій доцільно використати порівняльну таблицю, у якій структурні характеристики управлінських моделей співвідносяться з відповідними функціональними змінами (табл. 1).

Як показано в табл. 1, диджиталізація управління зумовлює не лише зміну організаційних форм, а й глибинну трансформацію способу реалізації управлінських функцій і статусу управлінського актора. Перехід від ієрархічних до мережових і платформних моделей супроводжується поступовим зсувом від суб'єктно-центрованого управління до розподілених і алгоритмічно опосередкованих форм координації. У цьому процесі управління дедалі менше постає як суто людська діяльність і дедалі більше – як складна конфігурація взаємодії людини, технологій і даних. Саме ця обставина виводить проблему диджиталізації управління за межі організаційного чи технологічного аналізу й актуалізує її філософський вимір, пов'язаний із переосмисленням відповідальності, влади та гуманістичних засад управлінської діяльності. У цьому контексті диджиталізація постає не як нейтральний інструмент підвищення ефективності управління, а як чинник, що змінює саму логіку управлінського впливу та розподілу відповідальності в соціальних системах.

Таблиця 1

**Структурно-функціональні трансформації управлінських моделей
в умовах диджиталізації**

Структурна організація	Ключовий управлінський актор	Домінантні управлінські функції	Механізм забезпечення порядку	Філософський тип управління
Ієрархічна модель				
Централізована, вертикальна, фіксована	Людський суб'єкт (керівник)	Контроль, регламентація, нагляд	Директивне підпорядкування	Рационалістичний, суб'єкт-об'єктний
Гібридна модель				
Ієрархія з цифровими каналами зворотного зв'язку	Людина + цифрові інструменти	Моніторинг, аналітична підтримка рішень	Координація на основі даних	Системний, адаптивний
Мережева модель				
Розподілена, горизонтальна, динамічна	Множинні актори (люди, підрозділи, системи)	Взаємодія, адаптація, самоузгодження	Мережева взаємодія та зворотний зв'язок	Процесуальний, реляційний
Платформна модель				
Алгоритмічно опосередкована, екосистемна	Алгоритми та цифрові платформи	Прогнозування, алгоритмічне узгодження дій	Алгоритмічне регулювання	Постсуб'єктний, техно-опосередкований

Джерело: побудовано автором.

Таблиця 2

Філософська інтерпретація диджиталізації управління: техноцентричний і ціннісно-орієнтований вектори (структурно-функціональний підхід)

Аналітичний вимір	Техноцентричний вектор диджиталізації	Ціннісно-орієнтований вектор диджиталізації
Онтологічний статус управління	Управління як технічний процес обробки даних	Управління як соціально відповідальна практика
Статус алгоритму	Алгоритм як автономний носій управлінських рішень	Алгоритм як інструмент аналітичної підтримки людського рішення
Суб'єкт управління	Деперсоналізований, розподілений між системами	Людина як ключовий носій відповідальності та рефлексії
Характер управлінської дії	Автоматизована процедура, задана алгоритмом	Рефлексивне рішення з урахуванням ціннісних наслідків
Логіка функціонування	Оптимізація, ефективність, швидкість	Доцільність, відповідальність, соціальна значущість
Механізм координації	Алгоритмічне регулювання та стандарти даних	Комбінація алгоритмічної підтримки й людської координації
Відповідальність	Розмита, системна, важко ідентифікована	Персоніфікована, інституційно закріплена
Форма влади	Алгоритмічна, опосередкована, непрозора	Підзвітна, нормативно обмежена, соціально легітимна
Цілісність управління	Технічна узгодженість процесів	Соціально-ціннісна інтеграція елементів системи
Граничні ризики	Деперсоналізація, втрата відповідальності	Надмірна складність прийняття рішень
Філософська перспектива	Постсуб'єктне управління	Гуманістично орієнтоване цифрове управління

Джерело: побудовано автором.

У філософському сенсі ключовою проблемою цифрових управлінських моделей стає трансформація співвідношення між людиною та технологією в управлінському процесі. Алгоритмічні системи дедалі активніше виконують функції аналізу, прогнозування та координації, що створює ілюзію об'єктивності й автономності управлінських рішень. Водночас така логіка приховує ризик знеособлення управління, за якого відповідальність за наслідки рішень розмивається між різними елементами системи або перекладається на «технічну необхідність».

Продуктивним у цьому зв'язку є підхід, за якого диджиталізація розглядається як засіб трансформації управлінських структур і функцій, але не як заміна людського суб'єкта управління. Алгоритми та цифрові платформи доцільно трактувати як структурно-функціональні елементи управлінської системи, підпорядковані ціннісним орієнтирам і нормативним межам людської діяльності (табл. 2).

Як засвідчує наведене узагальнення, диджиталізація управління не є однозначним процесом прогресу або деградації управлінських практик. Її філософське значення визначається тим, у який спосіб вибудовується взаємодія між структурними змінами та трансформацією управлінських функцій. Збереження гуманістичного виміру управління можливе за умов, що цифрові технології інтегруються в управлінські моделі як допоміжні механізми координації та аналізу, а не як самодостатні джерела управлінської влади. У цьому сенсі структурно-функціональний підхід дає змогу окреслити межі допустимої диджиталізації управління, розмежувавши технічні можливості цифрових систем і філософсько значущі засади управлінської діяльності, пов'язані з відповідальністю, свободою та ціннісним вибором.

Практична цінність отриманих результатів полягає у можливості їх використання

під час розроблення й оцінювання цифрових управлінських моделей у публічному управлінні, корпоративному секторі та освітніх організаціях. Запропонований підхід може бути застосований для формування управлінських політик, що поєднують технологічну ефективність із принципами відповідальності, прозорості та гуманістичної орієнтації управлінської діяльності.

Висновки. Диджиталізація управління є не лише технологічною модернізацією, а глибинною трансформацією філософських засад управлінської діяльності. Управління в цифрову епоху дедалі більше набуває рис розподіленого процесу координації, у якому взаємодіють люди, організаційні структури й алгоритмічні системи.

Структурно-функціональний аналіз засвідчив, що перехід від ієрархічних до мережевих і платформних моделей супроводжується трансформацією управлінських функцій: контроль еволюціонує в моніторинг і прогнозування, а аналітика й алгоритмічна координація стають ключовими елементами управління. Водночас алгоритми, виконуючи координаційні й аналітичні функції, не можуть розглядатися як носії управлінської відповідальності, що актуалізує проблему в деперсоналізації управління.

Обґрунтовано, що ефективність цифрового управління визначається не рівнем автоматизації, а способом інтеграції технологій у систему соціальних і ціннісних відносин. Збереження провідної ролі людини як суб'єкта рефлексивного й відповідального прийняття рішень є ключовою умовою гуманістично орієнтованого цифрового управління.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з філософським осмисленням етичних і нормативних меж алгоритмічного управління та розробленням моделей його інтеграції, що забезпечують збереження людської відповідальності в цифрових управлінських системах.

ЛІТЕРАТУРА

1. **Воронкова, В., Гарбар, Г., & Арабаджиев, Д.** (2025). Методологія наукових досліджень у галузі менеджменту та економіки: соціально-філософський аналіз. *Humanities Studies*, 23 (100), 153–165. <https://doi.org/10.32782/hst-2025-23-100-16>.

2. **Іваницька, О., & Іваницький, О.** (2025). Рефлексивне управління в системі пізнання, комунікації і публічного управління. *Філософія та управління*, 4 (8), 1–9. <https://doi.org/10.70651/3041-248X/2025.4.05>.
3. **Конотопенко, О. П., Яровий, А. М., & Пилипенко, Т. І.** (2025). Філософські засади розвитку критичного мислення у лідерів організацій: міждисциплінарний підхід. *Вісник гуманітарних наук*, 12. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17522990>.
4. **Лепський, М.** (2025). Осмислення поняття «лідер» у диджиталізованому світі. *Humanities Studies*, 22 (99), 57–67. <https://doi.org/10.32782/hst-2025-22-99-07>.
5. **Павлик, В., & Боркін, В.** (2025). Ціннісно-орієнтована модель управлінських компетентностей майбутніх керівників: індикатори готовності та інструменти розвитку. *Дослідження та інновації*, 1 (4/7), 5–10. <https://rni.com.ua/index.php/ri/article/view/82/78>.
6. **Самчук, З.** (2024). Демократичний транзит освітнього середовища: індоктринація чи філософський скепсис критичного мислення? *Вища освіта України*, 1 (92), 34–44. [https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2024.1\(92\).05](https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2024.1(92).05).
7. **Триняк, М.** (2025). Антропокультурні засади європейського вибору України в добу мережевого суспільства: освітній вимір і цифрові ідентичності. *Вища освіта України*, 3 (98), 25–33. [https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2025.3\(98\).04](https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2025.3(98).04).
8. **Felix, B., Dourado, D., & Nossa, V.** (2023). Algorithmic management, preferences for autonomy/security and gig-workers' wellbeing: A matter of fit? *Frontiers in Psychology*, 14, 1088183. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1088183>.
9. **Iwan-Sojka, D.** (2025). The inclusive data governance models for algorithms: A dream of the already convinced or a realistic way of action? *Information & Communications Technology Law*, 34 (1), 3–16. <https://doi.org/10.1080/13600834.2024.2406668>.
10. **Kadolkar, I., Kepes, S., & Subramony, M.** (2025). Algorithmic management in the gig economy: A systematic review and research integration. *Journal of Organizational Behavior*, 46 (7), 1057–1080. <https://doi.org/10.1002/job.2831>.
11. **Liu, R., & Yin, H.** (2024). How algorithmic management influences gig workers' job crafting. *Behavioral Sciences*, 14 (10), 952. <https://doi.org/10.3390/bs14100952>.
12. **Plaksienko, V. Ya., Dorogan-Pisarenko, L. A., Pryidak, T. B., Leha, O. V., Ialoveha, L. V., & Krasota, E. H.** (2020). Designing a framework for future economists' digital competence. *Information Technologies and Learning Tools*, 80 (6), 140–160. <https://doi.org/10.33407/itlt.v80i6.3885>.
13. **Sundström, A.** (2024). AI in management control: Emergent forms, practices, and infrastructures. *Critical Perspectives on Accounting*, 99, 102701. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2023.102701>.
14. **Wang, Y., Wang, Z., & Li, J.** (2024). Does algorithmic control facilitate platform workers' deviant behavior toward customers? The ego depletion perspective. *Computers in Human Behavior*, 156, 108242. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108242>.

REFERENCES

1. **Voronkova, V., Harbar, H., & Arabadzhiev, D.** (2025). Metodolohiia naukovykh doslidzhen u haluzi menedzhmentu ta ekonomiky: sotsialno-filosofskyi analiz [Methodology of scientific research in management and economics: A socio-philosophical analysis]. *Humanities Studies*, 23 (100), 153–165. <https://doi.org/10.32782/hst-2025-23-100-16> [in Ukrainian].
2. **Ivanytska, O., & Ivanytskyi, O.** (2025). Refleksyvne upravlinnia v systemi piznannia, komunikatsii i publichnoho upravlinnia [Reflexive management in the system of cognition, communications and public administration]. *Filosofia ta upravlinnia [Philosophy and management]*, 4 (8), 1–9. <https://doi.org/10.70651/3041-248X/2025.4.05> [in Ukrainian].
3. **Konotopenko, O. P., Yaroviyi, A. M., & Pylypenko, T. I.** (2025). Filsofski zasady rozvytku krytychnoho myslennia u lideriv orhanizatsii: mizhdystsyplinarnyi pidkhid [Philosoph-

ical foundations of critical thinking development in organizational leaders: An interdisciplinary approach]. *Visnyk humanitarnykh nauk [Journal of Humanities]*, 12. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17522990> [in Ukrainian].

4. **Lepskiy, M.** (2025). Osmyslennia poniattia "lider" u dydzhitalizovanomu sviti [Understanding the concept of "leader" in the digitalized world]. *Humanities Studies*, 22 (99), 57-67. <https://doi.org/10.32782/hst-2025-22-99-07> [in Ukrainian].

5. **Pavlyk, V., & Borkin, V.** (2025). Tsinnisno-orientovana model upravlynskykh kompetentnosti maibutnykh kerivnykiv: indykatory hotovnosti ta instrumenty rozvytku [Value-oriented model of managerial competencies of future leaders: Readiness indicators and development tools]. *Doslidzhennia ta innovatsii [Research and Innovation]*, 1 (4/7), 5-10. <https://rni.com.ua/index.php/ri/article/view/82/78> [in Ukrainian].

6. **Samchuk, Z.** (2024). Demokratychnyi tranzyt osvithnoho seredovyschcha: indoktrynatsiia chy filosofskiy skepsys krytychnoho myslennia? [Democratic transition of the educational environment: Indoctrination or philosophical skepticism of critical thinking?]. *Vyshcha osvita Ukrainy [Higher Education of Ukraine]*, 1 (92), 34-44. [https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2024.1\(92\).05](https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2024.1(92).05) [in Ukrainian].

7. **Tryniak, M.** (2025). Antropokulturni zasady yevropeiskoho vyboru Ukrainy v dobu merezhevoho suspilstva: osvithni vymir i tsyfrovi identychnosti [Anthropocultural foundations of Ukraine's European choice in the era of network society: Educational dimension and digital identities]. *Vyshcha osvita Ukrainy [Higher Education of Ukraine]*, 3 (98), 25-33. [https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2025.3\(98\).04](https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2025.3(98).04) [in Ukrainian].

8. **Felix, B., Dourado, D., & Nossa, V.** (2023). Algorithmic management, preferences for autonomy/security and gig-workers' wellbeing: A matter of fit? *Frontiers in Psychology*, 14, 1088183. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1088183> [in English].

9. **Iwan-Sojka, D.** (2025). The inclusive data governance models for algorithms – a dream of the already convinced or a realistic way of action? *Information & Communications Technology Law*, 34 (1), 3-16. <https://doi.org/10.1080/13600834.2024.2406668> [in English].

10. **Kadolkar, I., Kepes, S., & Subramony, M.** (2025). Algorithmic management in the gig economy: A systematic review and research integration. *Journal of Organizational Behavior*, 46 (7), 1057-1080. <https://doi.org/10.1002/job.2831> [in English].

11. **Liu, R., & Yin, H.** (2024). How algorithmic management influences gig workers' job crafting. *Behavioral Sciences*, 14 (10), 952. <https://doi.org/10.3390/bs14100952> [in English].

12. **Plaksienko, V. Ya., Dorogan-Pisarenko, L. A., Pryidak, T. B., Leha, O. V., Ialoveha, L. V., & Krasota, E. H.** (2020). Designing a framework for future economists' digital competence. *Informatsiini tekhnolohii i zasoby navchannia [Information Technologies and Learning Tools]*, 80 (6), 140-160. <https://doi.org/10.33407/itlt.v80i6.3885> [in English].

13. **Sundström, A.** (2024). AI in management control: Emergent forms, practices, and infrastructures. *Critical Perspectives on Accounting*, 99, 102701. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2023.102701> [in English].

14. **Wang, Y., Wang, Z., & Li, J.** (2024). Does algorithmic control facilitate platform workers' deviant behavior toward customers? The ego depletion perspective. *Computers in Human Behavior*, 156, 108242. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108242> [in English].



Дата першого надходження статті до видання: 28.11.2025
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 26.12.2025
Дата публікації (оприлюднення) статті: 30.12.2025