ЕФМ
ISSN 2411-4413 *http://efm.vsau.org/*
УДК 005(091):004
DOI: 10.37128/2411-4413-2026-3-10

ЕВОЛЮЦІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ІДЕЙ ФРЕДЕРІКА ТЕЙЛОРА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

СТАНЬКО Т.М.,
кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та розвитку територій імені Євгена Храпливого, Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Ґжицького (м. Дубляни)

У статті досліджено еволюцію управлінських ідей Фредеріка Тейлора в умовах цифрової економіки. Актуальність теми зумовлена зростанням впливу процесів цифровізації, автоматизації та впровадження інформаційних технологій на функціонування сучасних організацій. У роботі розкрито основні положення концепції наукового управління та їх значення для розвитку сучасної управлінської науки.

Проаналізовано основні принципи тейлоризму, зокрема розподіл праці, стандартизацію, нормування та контроль. Встановлено, що зазначені принципи стали основою для формування ефективних моделей організації праці в індустріальну епоху та зберігають свою актуальність у сучасних умовах. Визначено, що в умовах цифрової економіки відбувається трансформація цих принципів шляхом їх адаптації до нових технологічних можливостей. Схарактеризовано особливості цифрового тейлоризму як сучасного етапу розвитку наукового управління. Доведено, що цифрові інструменти є сучасною формою реалізації класичних принципів контролю, нормування та планування.

Здійснено порівняльний аналіз класичного та цифрового тейлоризму. Визначено, що сучасні підходи до управління характеризуються переходом від регламентованих моделей до гнучких, адаптивних систем, зорієнтованих на використання знань, інновацій та командної взаємодії. Встановлено те, що відбулася зміна ролі працівника – від виконавця до носія знань і активного учасника управлінських процесів. Визначено переваги та ризики цифрового тейлоризму. Доведено, що поряд із підвищенням ефективності управління, продуктивності праці та прозорості процесів, цифровізація може призводити до посилення контролю, зниження автономії працівників, формалізації їх поведінки та зростання психологічного навантаження. Обґрунтовано необхідність поєднання принципів наукового управління з людиноцентричним підходом.

Отримані результати можуть бути використані при формуванні сучасних систем управління персоналом, розробці стратегій цифрової трансформації організацій та вдосконаленні підходів до оцінювання ефективності праці. Перспективи подальших досліджень пов'язані з вивченням впливу цифрових технологій на організаційну поведінку, мотивацію працівників та розвиток нових моделей менеджменту в умовах цифрової економіки.

Ключові слова: наукове управління, тейлоризм, цифрова економіка, цифровізація, управління персоналом, стандартизація, контроль, нормування праці, ефективність праці.

Табл.: 1. Рис.: 1. Літ.: 1.

EVOLUTION OF FREDERICK TAYLOR'S MANAGEMENT IDEAS IN THE CONTEXT OF THE DIGITAL ECONOMY

CC BY

STANKO Tetiana,
Candidate of Economics Sciences, Associate Professor
of the Yevhen Khraplyvy Department of Management and Regional Development,
Stepan Gzhytskyi National University of Veterinary
Medicine and Biotechnologies Lviv
(Dublyany)

This study examines the evolution of Frederick Taylor's management ideas in the context of the digital economy. It justifies the relevance of the topic in light of the ongoing processes driven by digitalization, automation, and the widespread adoption of information technologies in organizational activities. The paper reviews the main tenets of the scientific management concept and assesses their significance for the development of modern management science.

The main principles of Taylorism, in particular the division of labor, standardization, work-rate setting, and control, are analyzed. It is established that these principles formed the basis for the development of effective models of labor organization in the industrial era and remain relevant in modern conditions. It is determined that in the digital economy, these principles are undergoing a transformation through their adaptation to new technological capabilities. The features of digital Taylorism as a contemporary stage in the development of scientific management are examined. It is demonstrated that digital tools serve as a modern form of implementing the classical principles of control, standardization, and planning.

A comparative analysis of the classical and digital Taylorism has been conducted. It has been determined that modern approaches to management are characterized by a transition from rigidly regulated models to flexible, adaptive systems focused on the use of knowledge, innovation, and teamwork. A shift in the employee's role has been identified – from an executor to a knowledge carrier and active participant in management processes. The advantages and risks of digital Taylorism have been identified. It has been demonstrated that, alongside improvements in management efficiency, labor productivity, and process transparency, digitalization can lead to increased control, reduced employee autonomy, formalization of their behavior, and an increase in psychological stress. The necessity of combining the principles of scientific management with a human-centered approach has been substantiated.

The obtained results can be used in the development of modern human resource management systems, the formulation of digital transformation strategies for organizations, and the improvement of the approaches to evaluating work performance. The prospects for further research are related to studying the impact of digital technologies on organizational behavior, employee motivation, and the development of new management models in the context of the digital economy.

Key words: scientific management, Taylorism, digital economy, digitalization, human resource management, standardization, control, work standards, labor productivity.

Tabl.: 1. Fig.: 1. Ref.: 10.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку економіки характеризується глибокими трансформаційними процесами, зумовленими цифровізацією, автоматизацією та зростанням ролі інформаційних технологій у діяльності організацій. У цих умовах відбувається переосмислення класичних підходів до управління, що формувалися в індустріальну епоху, зокрема і концепцій наукового менеджменту. З одного боку, цифрова економіка вимагає гнучкості, інноваційності та орієнтації на знання, а з іншого – посилює роль стандартизації, алгоритмізації та контролю, що актуалізує ідеї, закладені в теорії наукового управління. Водночас спостерігається суперечність між необхідністю підвищення ефективності управління за рахунок використання цифрових технологій і потребою збереження людиноцентричного підходу до

організації праці. Це породжує нові виклики для управлінської науки, пов'язані з адаптацією класичних управлінських концепцій до умов цифрового середовища.

Попри значну кількість досліджень у сфері цифрового менеджменту та трансформації організацій, питання еволюції ідей наукового управління в умовах цифрової економіки залишаються недостатньо систематизованими. Особливої уваги потребує аналіз того, яким чином принципи раціоналізації праці, стандартизації та контролю трансформуються під впливом цифрових технологій і як це впливає на сучасні практики управління.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю теоретичного осмислення трансформації класичних управлінських ідей у нових економічних умовах та їх практичного застосування для підвищення ефективності діяльності організацій у цифрову епоху. У цьому контексті особливого значення набуває звернення до класичних теорій менеджменту, які заклали основи раціональної організації праці та управління виробничими процесами. Однією з ключових серед них є теорія наукового управління, розроблена Фредеріком Тейлором. Незважаючи на історичні умови її формування, основні положення цієї теорії не втратили актуальності та потребують переосмислення з урахуванням сучасних цифрових трансформацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика еволюції управлінських ідей Фредеріка Тейлора та їх трансформації в умовах цифрової економіки перебуває у центрі уваги як класичних, так і сучасних наукових досліджень. Базові положення наукового управління, сформульовані Тейлором, отримали подальший розвиток у працях представників теорії управління та організаційної поведінки, де вони розглядаються як основа раціоналізації праці, підвищення продуктивності та оптимізації виробничих процесів [6, с. 30-37].

Вагомий внесок у дослідження еволюції управлінських підходів, зокрема формування методів управління в межах класичних шкіл менеджменту, здійснили українські науковці. Так, у праці Холодницької А. та Бондара В. розкрито передумови виникнення наукового управління, обґрунтовано значення принципів раціоналізації праці, стандартизації та функціонального поділу управлінських процесів. Автори підкреслюють, що саме ці підходи стали основою для подальшого розвитку сучасних управлінських технологій, попри зміну економічних умов [15]. У дослідженні Фролової Т. О. проаналізовано трансформацію класичних управлінських функцій під впливом глобалізаційних процесів. Авторка наголошує на розширенні змісту функцій планування, організації, мотивації та контролю в умовах динамічного середовища, що безпосередньо пов'язано з розвитком цифрової економіки та нових форм організації праці [14, с. 138-146].

Зазначені наукові підходи створюють теоретичне підґрунтя для осмислення еволюції ідей наукового управління в сучасних умовах, оскільки дозволяють простежити взаємозв'язок між класичними концепціями менеджменту та їх сучасними трансформаціями. Сучасний закордонний науковий дискурс дедалі більше зосереджується на взаємозв'язку цифрових технологій, алгоритмічного управління та трансформації принципів організації

праці. Н. Нопонен, П. Фещенко, Т. Аувінен та ін. на основі систематичного аналізу наукових праць розглядають алгоритмічне управління як складне явище, що може одночасно посилювати контроль за працівниками та створювати нові можливості для їх автономії, а також пов'язують його з формуванням цифрового тейлоризму [3]. С. Парк і С. Рю розглядають цифровий тейлоризм через призму алгоритмічного контролю працівників цифрових платформ, наголошуючи на алгоритмічному розподілі, відстеженні та оцінюванні виконання роботи [4]. Х. Ю. Лю на прикладі китайської електронної комерції показує, що цифрове управління може підвищувати ефективність і продуктивність, водночас посилюючи інтенсивність праці та конкуренцію між працівниками [2]. Дослідження Х. Конук, Г. Атамана та Е. Камбура засвідчує застосування принципів цифрового тейлоризму в діяльності кол-центрів та їхній зв'язок із психологічним комфортом працівників [1]. Водночас Д. Старк і П. Ванден Брук наголошують, що алгоритмічне управління не слід розглядати виключно як просте продовження наукового менеджменту, оскільки воно ґрунтується на нових організаційних відносинах, механізмах координації та формах цифрового контролю [5].

Водночас у цих напрацюваннях недостатньо уваги приділено аналізу впливу цифрових технологій на зміну сутності тейлоризму, що актуалізує необхідність подальших наукових досліджень у цьому напрямі.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження еволюції управлінських ідей Фредеріка Тейлора в умовах цифрової економіки та оцінка їхнього впливу на сучасні практики управління персоналом і організаційні процеси.

Виклад основного матеріалу дослідження. Фредерік Тейлор заклав основи наукового управління, спрямованого на підвищення ефективності виробничих процесів через стандартизацію, нормування та контроль. Його внесок у розвиток теорії організації полягає у впровадженні наукового підходу до аналізу та оцінювання праці з метою підвищення її продуктивності. До Тейлора під менеджментом розуміли лише технологію виготовлення якогось конкретного продукту. Він уперше надав поняттю «менеджмент» якісну визначеність «організації» та «управління». Фредерік Тейлор одним із перших застосував підхід до поділу трудових процесів на окремі операції з подальшим їх детальним аналізом [8, с. 37]. Це дало змогу оцінити можливості працівників і визначити найбільш ефективні способи виконання роботи. Виходячи з цього, він обґрунтовував шляхи підвищення продуктивності праці та вдосконалював методи її організації з метою максимально ефективного використання виробничих навичок персоналу. Запропоновані підходи поєднували досягнення інженерної думки з ідеєю системного контролю за трудовими процесами [11, с. 339-342]. Фредерік Тейлор окреслив головне завдання управління як досягнення максимальної ефективності діяльності підприємства, що передбачає поєднання високого рівня прибутковості з підвищенням добробуту кожного працівника.

У межах системи наукового управління Ф. Тейлор обґрунтував низку положень та управлінських інструментів, пов'язаних із раціоналізацією

трудових процесів, їх вимірюванням, стандартизацією, функціональним розподілом управлінської праці та матеріальним стимулюванням [6, с. 30-37]. На основі узагальнення положень його концепції та сучасних досліджень доцільно виокремити такі взаємопов'язані принципи:

- принцип розподілу праці передбачає чітке відокремлення функцій управління і виконання. Менеджери займаються плануванням і організацією роботи, а працівники – безпосереднім виконанням завдань. Крім того, кожен працівник має виконувати вузькоспеціалізовані завдання, що підвищує ефективність і продуктивність праці;
- принцип функціонального керівництва означає, що працівник підпорядковується не одному керівнику, а кільком фахівцям, кожен з яких відповідає за окремий аспект роботи (наприклад, технологію, якість чи нормування). Це дозволяє забезпечити більш професійний і точний контроль на різних етапах виробництва;
- принцип вимірювання праці полягає у детальному аналізі трудових процесів і витрат часу. Праця розкладається на елементарні операції, для яких встановлюються чіткі часові норми. Це дає змогу об'єктивно оцінювати її ефективність;
- принцип чіткого визначення завдань передбачає, що кожне виробниче завдання має бути детально описане і стандартизоване. Працівник отримує конкретні письмові інструкції щодо способу виконання роботи, що зменшує невизначеність і підвищує контрольованість процесу;
- принцип матеріального стимулювання ґрунтується на залежності оплати праці від результатів. Чим вища продуктивність працівника, тим більшу винагороду він отримує, включаючи премії за перевиконання норм;
- принцип індивідуалізації праці виходить із того, що ефективність працівника зростає, коли він відповідає за власний результат, а не нівелюється в умовах групової відповідальності;
- принцип мотивації через особисту зацікавленість підкреслює, що головним стимулом продуктивної праці є особиста вигода працівника, насамперед матеріальна;
- принцип відповідності здібностей і функцій передбачає диференціацію ролей та мотивації. Зокрема, працівники зорієнтовані на поточний дохід, а менеджери – на довгострокові результати та винагороди.

У таблиці представлено узагальнену інтерпретацію принципів тейлоризму. З метою підвищення аналітичної наочності окремі взаємопов'язані принципи об'єднано в інтегровані групи (табл. 1).

Як видно з таблиці, основні принципи наукового управління не втратили своєї актуальності, проте зазнали суттєвої трансформації під впливом цифрових технологій. Зокрема, відбувається перехід від жорсткої стандартизації та прямого контролю до більш гнучких, адаптивних форм управління, що базуються на використанні даних та цифрових інструментів. Це свідчить про еволюційний характер розвитку управлінських ідей, що поєднує класичні підходи із сучасними тенденціями цифровізації.

Таблиця 1

Еволюція принципів тейлоризму в умовах цифрової економіки

Принцип Тейлора	Класичне розуміння	Сучасна трансформація
Розподіл праці	Чітке розмежування функцій	Гнучкі ролі, командна робота
Контроль	Безпосередній нагляд керівника	Цифровий моніторинг
Нормування праці	Фіксовані стандарти часу	Цифровий аналіз трудових операцій, автоматизоване планування, KPI та системи встановлення нормативних показників
Завдання-розпорядження	Детальні інструкції	Цифрові алгоритми та платформи
Мотивація	Матеріальне стимулювання	Комбінована система стимулів
Індивідуалізація праці	Орієнтація на індивіда	Поєднання індивідуальної та командної роботи

Джерело: сформовано автором на основі [6, с. 30; 7, с. 37; 11, с. 25]

У сучасній науковій літературі поняття «цифровий тейлоризм» використовується для характеристики нових форм організації та контролю праці, за яких цифрові технології забезпечують декомпозицію, вимірювання, стандартизацію та оптимізацію трудових процесів [3, с. 1703-1704]. Водночас цифровий тейлоризм не варто ототожнювати із цифровізацією менеджменту загалом. Цифровізація менеджменту є ширшим поняттям і охоплює використання цифрових технологій для підтримки різних управлінських функцій, тоді як цифровий тейлоризм виникає передусім у тих випадках, коли цифрові інструменти використовуються для детального вимірювання, стандартизації, моніторингу та алгоритмічного регулювання трудової діяльності.

У межах цього дослідження цифровий тейлоризм пропонуємо визначати як сучасну форму організації та управління працею, за якої класичні принципи раціоналізації, стандартизації, вимірювання та контролю трудових процесів реалізуються за допомогою цифрових технологій, алгоритмів, систем моніторингу та аналізу даних, що забезпечують постійне оцінювання результатів діяльності працівників і впливають на розподіл та регулювання трудових завдань. Основними ознаками цифрового тейлоризму є: по-перше, декомпозиція трудових процесів на окремі операції, які можуть бути зафіксовані та проаналізовані цифровими системами; по-друге, постійне вимірювання результатів праці на основі цифрових даних; по-третє, стандартизація виконання завдань за допомогою цифрових інструкцій, алгоритмів і платформ; по-четверте, алгоритмічний моніторинг та оцінювання діяльності працівників; по-п’яте, використання отриманих даних для прийняття управлінських рішень щодо розподілу завдань, оцінювання результативності та стимулювання праці.

Механізм трансформації класичного тейлоризму в цифровий полягає не у

відмові від його базових принципів, а в зміні інструментів їхньої реалізації: безпосередній контроль керівника доповнюється або замінюється цифровим моніторингом, традиційне нормування – автоматизованим аналізом показників діяльності, письмові інструкції – цифровими алгоритмами та платформами, а оцінювання результатів – системами KPI та аналітикою даних. Водночас сучасні дослідження підкреслюють, що алгоритмічне управління має власну специфіку і не може повністю розглядатися лише як продовження класичного наукового управління [5, с. 3].

З часом розвиток економіки та технологій призвів до зміни контексту застосування класичних підходів. Під впливом сучасної цифрової економіки, що характеризується високим рівнем автоматизації, використанням алгоритмічних систем, великих даних та цифрових платформ, створюються нові умови для управлінської практики. У цих умовах класичні принципи Тейлора не втрачають свого значення, проте зазнають трансформації. Зокрема стандартизація реалізується через програмні алгоритми та аналітичні системи, контроль – через моніторинг продуктивності за допомогою цифрових інструментів, а нормування праці відбувається із застосуванням автоматизованих систем планування та KPI [7, с. 662-663].

Практичне застосування зазначених підходів можна простежити у різних сферах сучасної економіки. У складській та логістичній діяльності цифрові системи дають змогу автоматично розподіляти завдання між працівниками, фіксувати час виконання операцій та оцінювати продуктивність, що відповідає тейлорівським принципам розподілу, вимірювання та контролю праці. На цифрових трудових платформах алгоритми можуть здійснювати розподіл замовлень, відстежувати виконання завдань та використовувати показники діяльності для подальшого оцінювання працівників, що є одним із проявів цифрового тейлоризму [4, с. 273-275]. У кол-центрах цифрові системи дають змогу контролювати тривалість та результати обслуговування клієнтів, аналізувати показники роботи операторів і використовувати їх для оцінювання ефективності [1, с. 4-6]. У сфері електронної комерції цифрові системи управління можуть поєднувати моніторинг результатів праці, встановлення показників продуктивності та порівняння результатів окремих працівників, що посилює стандартизацію й контроль трудових процесів [2, с. 268-270].

Цифрові інструменти не просто замінюють традиційні засоби контролю, а змінюють сам механізм реалізації управлінських функцій: управлінська інформація формується автоматично, обробляється цифровими системами та використовується для оперативного коригування трудових процесів.

З метою узагальнення відмінностей між класичним і сучасним підходами до управління доцільно представити їх порівняльну характеристику (табл. 2).

Як видно з таблиці, цифровий тейлоризм не заперечує класичні підходи, а трансформує їх відповідно до сучасних умов, поєднуючи стандартизацію, вимірювання та контроль із цифровою координацією, аналітикою даних і можливостями гнучкішої організації трудових процесів.

Таблиця 2

Порівняння класичного та цифрового тейлоризму

Критерій	Класичний тейлоризм	Цифровий тейлоризм
Контроль	Керівник безпосередньо контролює роботу	Контроль здійснюється через дані та системи
Працівник	Виконує чіткі вказівки	Виконує завдання в умовах цифрового моніторингу, зберігає можливість прийняття окремих рішень
Інструменти	Інструкції, правила, норми	Програми, аналітика, штучний інтелект
Гнучкість	Робота за чіткими правилами	Адаптивний розподіл і коригування трудових завдань на основі цифрових даних
Мотивація	Зарплата, контроль	KPI, бонуси, оцінка результатів через дані

Джерело: сформовано автором на основі [7, с. 38; 9, с. 401; 13]

Поряд з очевидними перевагами цифровізації управління доцільно враховувати й потенційні ризики, які виникають у процесі впровадження цифрових інструментів у систему управління персоналом. З цією метою узагальнимо основні переваги та недоліки цифрового тейлоризму (табл. 3).

Таблиця 3

Переваги та ризики цифрового тейлоризму

Переваги	Ризики
Підвищення продуктивності праці	Надмірний контроль за працівниками
Об’єктивна оцінка результатів	Зниження автономії працівників
Оптимізація управлінських процесів	Психологічне навантаження
Швидке прийняття рішень	Формалізація поведінки
Гнучкість управління	Залежність від цифрових систем

Джерело: сформовано автором на основі [7, с. 40; 10, с. 151; 13]

Цифровий тейлоризм має подвійний характер впливу на управлінські процеси. З одного боку, застосування цифрових інструментів у межах цифрового тейлоризму може сприяти підвищенню ефективності, продуктивності та прозорості управлінських процесів, а з іншого – створює низку ризиків, пов’язаних із посиленням контролю, зниженням автономії працівників та зростанням психологічного навантаження. Це свідчить про необхідність збалансованого підходу до використання цифрових технологій у менеджменті.

Цифрові технології відтворюють і водночас трансформують принципи тейлоризму, забезпечуючи підвищення ефективності організаційних процесів, зростання продуктивності та адаптивності, але при цьому створюють нові соціально-психологічні виклики [13, с. 234-235]. Це обґрунтовує необхідність комплексного підходу до інтеграції класичних та цифрових методів управління, що стає ключовим завданням сучасної управлінської науки.

Сучасна управлінська практика демонструє, що цифровізація не лише підсилює можливості контролю та стандартизації, але й формує нову управлінську реальність, у якій ключового значення набуває баланс між ефективністю та гуманізацією праці. Надмірна алгоритмізація процесів може

призводити до зниження креативності працівників, формалізації їхньої поведінки та зростання психологічного навантаження. Водночас використання цифрових інструментів створює передумови для підвищення прозорості управління, об'єктивності оцінювання результатів діяльності та розвитку гнучких форм організації праці. У цьому контексті особливої актуальності набуває формування інтегрованої моделі менеджменту, яка поєднує принципи наукового управління з сучасними людиноцентричними підходами.

Висновки. У результаті проведеного дослідження встановлено, що управлінські ідеї Фредеріка Тейлора, сформовані в умовах індустріальної економіки, не лише зберегли свою актуальність, але й зазнали суттєвої трансформації під впливом сучасних процесів цифровізації. Обґрунтовано, що принципи наукового управління, зокрема стандартизація, нормування праці, контроль та раціоналізація виробничих процесів, трансформуються у нові форми реалізації, які базуються на використанні цифрових технологій, аналітики даних та автоматизованих систем управління.

Визначено, що сучасний етап розвитку управлінської науки характеризується переходом від регламентованих моделей організації праці до більш гнучких, адаптивних систем, у яких ключову роль відіграють інформаційні технології та знання. У цьому контексті цифровий тейлоризм можна розглядати як один із напрямів еволюції принципів наукового управління, у межах якого традиційні підходи до підвищення ефективності поєднуються з новими інструментами цифрового середовища.

Обґрунтовано, що впровадження цифрових технологій у систему управління дозволяє підвищити продуктивність праці, забезпечити об'єктивність оцінювання результатів діяльності та оптимізувати управлінські процеси. Водночас встановлено, що цифровізація породжує нові виклики, пов'язані з посиленням контролю за працівниками, зниженням їх автономії, формалізацією поведінки та зростанням психологічного навантаження. Це свідчить про наявність суперечності між прагненням до максимальної ефективності та необхідністю збереження людиноцентричного підходу до управління.

Встановлено, що у сучасному менеджменті роль працівника зазнає суттєвих змін. Працівник поступово переходить від виконання чітко визначених завдань до активної участі у прийнятті рішень і створенні нових знань. Відповідно виникає потреба в оновленні підходів до мотивації, розвитку персоналу та організації праці.

Таким чином, обґрунтовано доцільність інтеграції класичних принципів наукового управління з цифровими інструментами та людиноцентричними підходами до управління персоналом. Така інтеграція забезпечує баланс між ефективністю, гнучкістю та соціальною відповідальністю організацій.

Перспективи подальших досліджень полягають у поглибленому вивченні впливу цифрових технологій на поведінку працівників, розвиток організаційної культури та формування нових моделей лідерства в умовах цифрової економіки.

Список використаних джерел

1. Konuk H., Ataman G., Kambur E. The effect of digitalized workplace on employees' psychological well-being: Digital Taylorism approach. *Technology in Society*. 2023. Vol. 74. Article 102302. DOI: https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102302

2. Liu H.Y. Digital Taylorism in China's e-commerce industry: A case study of internet professionals. *Economic and Industrial Democracy*. 2023. Vol. 44. № 1. P. 262-279. DOI: https://doi.org/10.1177/0143831X211068887

3. Noponen N., Feshchenko P., Auvinen T., Luoma-aho V., Abrahamsson P. Taylorism on steroids or enabling autonomy? A systematic review of algorithmic management. *Management Review Quarterly*. 2024. Vol. 74. P. 1695-1721. DOI: https://doi.org/10.1007/s11301-023-00345-5

4. Park S., Ryoo S. How Does Algorithm Control Affect Platform Workers' Responses? Algorithm as a Digital Taylorism. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*. 2023. Vol. 18. № 1. P. 273-288. DOI: https://doi.org/10.3390/jtaer18010015

5. Stark D., Vanden Broeck P. Principles of Algorithmic Management. Organization Theory. 2024. Vol. 5. No. 2. P. 1-24. DOI: https://doi.org/10.1177/26317877241257213

6. Taylor F. W. The Principles of Scientific Management. New York: Harper & Brothers, 1911. 144 p. URL: https://archive.org/details/principlesofscie1911tayl/page/n3/mode/2up?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 02.08.2026).

7. Zhang M. M., Cooke F. L., Ahlstrom D., McNeil N. The rise of algorithmic management and implications for work and organisations. *New Technology, Work and Employment*. 2025. Vol. 40, No. 3. P. 659–671. DOI: 10.1111/ntwe.12343

8. Довгань Л. Є., Ведута Л. Л., Шкробот М. В. Сучасні концепції управління організаціями. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 278 с. URL: https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/bc0d030e-cf2f-4d8a-83ee-a01e90d36bdf/content (дата звернення: 25.08.2026).

9. Захарчин Г. М., Склярук Т. В. Еволюція менеджменту: основні аспекти в контексті сучасних викликів. *Економіка та суспільство*. 2018. Вип.19. С. 398-402. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-60

10. Менеджмент і адміністрування: в 2 ч. Ч. 1. Історія менеджменту. Теорія організацій: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. О. В. Баєвої, Н. І. Новальської. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2017. 336 с. URL: https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/men_adm_1.pdf?utm_source.com (дата звернення: 11.08.2026).

11. Гуцан О. Виявлення взаємозв'язку управління та мотивування персоналу з корпоративною культурою сучасного підприємства. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ» (економічні науки)*. 2024. № 2. С. 24–29. DOI: https://doi.org/10.20998/2519-4461.2024.2.24

12. Посвятенко Е.К., Посвятенко Н.І. Фредерік Тейлор – інженер та теоретик автомобільного конвейєра. *Вісник Національного транспортного університету*. 2017. Вип. 1 (37). С. 339–345.

13. Семендяк В. М. Сучасне сприйняття «принципів наукового менеджменту» Ф. В. Тейлора. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 40.

DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-40
URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1478/1424 (дата звернення: 10.08.2026).

14. Фролова Т.О. Еволюція функцій менеджменту до умов глобалізації. *Бізнес Інформ.* 2012. № 1. С. 138-146.

15. Холодницька А., Бондар В. Формування та становлення методів управління в науковій та адміністративній школі менеджменту. URL: https://nasplib.isofts.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/e2fb425e-b1a2-4031-a57d-9ceb7fca4090/content (дата звернення: 10.08.2026).

Reference

1. Konuk, H., Ataman, G., & Kambur, E. (2023). The effect of digitalized workplace on employees' psychological well-being: Digital Taylorism approach. *Technology in Society,* 74, 102302. DOI: https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102302 [in English].

2. Liu, H.Y. (2023). Digital Taylorism in China's e-commerce industry: A case study of internet professionals. *Economic and Industrial Democracy*, 44 (1), 262-279. DOI: https://doi.org/10.1177/0143831X211068887 [in English].

3. Noponen, N., Feshchenko, P., Auvinen, T., Luoma-aho, V., & Abrahamsson, P. (2024). Taylorism on steroids or enabling autonomy? A systematic review of algorithmic management. *Management Review Quarterly*, 74, 1695-1721. DOI: https://doi.org/10.1007/s11301-023-00345-5 [in English].

4. Park, S., & Ryoo, S. (2023). How Does Algorithm Control Affect Platform Workers' Responses? Algorithm as a Digital Taylorism. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 18 (1), 273-288. DOI: https://doi.org/10.3390/jtaer18010015 [in English].

5. Stark, D., & Vanden Broeck, P. (2024). Principles of Algorithmic Management. *Organization Theory*, 5 (2), 1-24. DOI: https://doi.org/10.1177/26317877241257213

6. Taylor F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management.* New York: Harper & Brothers. Retrieved from: https://archive.org/details/principlesofscie1911tayl/page/n3/mode/2up?utm_source=chatgpt.com [in English].

7. Zhang, M.M., Cooke, F.L., Ahlstrom, D., & McNeil, N. (2025). The Rise of Algorithmic Management and Implications for Work and Organisations. *New Technology, Work and Employment*, 40 (3), 659-671. DOI: https://doi.org/10.1111/ntwe.12343 [in English].

8. Dovhan L. Ye., Veduta L. L., & Shkrobot M. V. (2018). *Suchasni kontseptsii upravlinnia orhanizatsiiamy [Modern concepts of organizational management]*. Kyiv: KPI im. Ihoria Sikorskoho. Retrieved from: https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/bc0d030e-cf2f-4d8a-83ee-a01e90d36bdf/content [in Ukrainian].

9. Zakharchyn, H.M., & Skliaruk, T.V. (2018). Evoliutsiia menedzhmentu: osnovni aspekty v konteksti suchasnykh vyklykiv [Evolution of management: main aspects in the context of modern challenges]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, 19, 398-402. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-60 [in Ukrainian].

10. Baieva, O.V., & Novalska, N.I. (Eds.). (2017). *Menedzhment i administruvannia: v 2 ch. Ch. 1. Istoriia menedzhmentu. Teoriia orhanizatsii [Management and administration: in 2 parts. Part 1. History of management. Theory of organizations]*. Kyiv: DP «Vydavnychyi dim «Personal»». Retrieved from: https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/men_adm_1.pdf?utm_source.com [in Ukrainian].

11. Hutsan, O. (2024). Vyiavlennia vzaiemozviazku upravlinnia ta motyvuvannia personalu z korporatyvnoiu kulturoiu suchasnoho pidpryiemstva [Determining relationship of management and staff motivation with the corporate culture of a modern enterprise]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «KhPI» (ekonomichni nauky) – Bulletin of the National Technical University «KhPI» (Economic Sciences)*, 2, 24-29. DOI: https://doi.org/10.20998/2519-4461.2024.2.24 [in Ukrainian].

12. Posviatenko, E.K., & Posviatenko, N.I. (2017). Frederik Teilor – inzhener ta teoretyk avtomobilnoho konveiera [Frederick Taylor – engineer and theorist of the automobile conveyor]. *Visnyk Natsionalnoho transportnoho universytetu – Bulletin of the National Transport University*, 1 (37), 339-345 [in Ukrainian].

13. Semendiak, V.M. (2022). Suchasne spryiniattia «pryntsypiv naukovoho menedzhmentu» F.V. Teilora [Modern perception of the «principles of scientific management» of F.W. Taylor]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, 40. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-40 Retrieved from: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1478/1424 [in Ukrainian].

14. Frolova, T.O. (2012). Evoliutsiia funktsii menedzhmentu do umov hlobalizatsii [Evolution of management functions under conditions of globalization]. *Biznes Inform – Business Inform*, 1, 138-146 [in Ukrainian].

15. Kholodnytska, A., & Bondar, V. (2007). Formuvannia ta stanovlennia metodiv upravlinnia v naukovii ta administratyvnii shkoli menedzhmentu [Formation and development of management methods in the scientific and administrative school of management]. Retrieved from: https://nasplib.isofts.kiev.ua/handle/123456789/48587 [in Ukrainian].

Відомості про автора

СТАНЬКО Тетяна Миколаївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та розвитку територій імені Євгена Храпливого. Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Ґжицького (80381, Львівська область, м. Дубляни, вул. В. Великого, 1, e-mail: stanko25091991@gmail.com, https://orcid.org/0000-0001-5936-4640).

STANKO Tetiana – Candidate of Economical Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Yevhen Khraplyvy Department of Management and Regional Development. Stepan Gzhytskyi National University of Veterinary Medicine and Biotechnologies Lviv (80381, Lviv region, Dublyany, 1, V. Velykoho Str., e-mail: stanko25091991@gmail.com, https://orcid.org/0000-0001-5936-4640).

Надходження статті 06.07.2026.
Прийнято 22.07.2026.
Опубліковано 12.10.2026.