

Цзусянь Лінь

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти

ORCID 0009-0002-4078-405X

e-mail: linzu@meta.ua,

Приватний заклад вищої освіти «Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова», м. Черкаси

АРХІТЕКТУРНА МОДЕЛЬ ТА ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ КОРПОРАТИВНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Вступ. В сучасному світі, де динаміка глобальних ринків постійно зростає, а конкуренція стає надзвичайною, підприємства постійно шукають способи оптимізації своєї діяльності та підвищення своєї конкурентоспроможності. Одним з найефективніших інструментів для досягнення цих цілей є корпоративна інтеграція, що представляє собою процес об'єднання ресурсів, знань і компетенцій кількох підприємств з метою створення сильного та високоєфективного синергетичного ефекту.

Аналізуючи сучасні тренди в управлінні, можна побачити, що успішні організації все частіше вибирають шлях корпоративної інтеграції для оптимізації своєї структури, ресурсного потенціалу та конкурентоспроможності.

Проте, сам процес корпоративної інтеграції – це достатньо складний та мінливий процес, який вимагає комплексного підходу і стратегічного управління. Відправною точкою в цьому процесі є розуміння архітекtonіки побудови та послідовності формування механізму концепції управління процесами корпоративної інтеграції.

Такий механізм управління, розроблений і реалізований на високому рівні, може стати ключовим фактором успіху для корпорацій, які прагнуть досягти стабільного росту та збереження конкурентної переваги у складному бізнес-середовищі.

Отже, дослідження архітекtonіки та ефективної реалізації механізму управління стає критично важливим завданням для глибокого вивчення і практичного застосування в сучасному управлінні корпоративними структурами.

Тим не менше, варто відзначити, що побудова та ефективне впровадження механізму управління корпоративною інтеграцією – це завдання, яке супроводжується різноманітними викликами та складнощами.

Серед них можна виділити неоднорідність культур, процесів і систем, що інтегруються, нестабільність внутрішнього середовища підприємств, юридичні складнощі та питання, пов'язані зі збереженням й оптимізацією людських ресурсів.

Тому, важливим аспектом наукового пошуку є розуміння та аналіз всіх цих складнощів з метою розробки стратегій і практик, які сприятимуть успішному завершенню процесу корпоративної інтеграції. Даний підхід передбачає не лише технічну сторону управління, але й увагу до векторів комунікації, залучення та мотивації персоналу, а також врахування вимог ринку і стратегічних цілей компанії.

У результаті, розуміння архітекtonіки та відповідне впровадження її механізму управління стає вирішальною складовою для успішної реалізації стратегічних цілей корпоративної інтеграції.

Дослідження в нашому напрямку є важливим для практичних і наукових цілей, оскільки воно допомагає вдосконалити підходи до управління корпоративними об'єднаннями та сприяє створенню більш стійких і конкурентоздатних організацій в умовах сучасного бізнес-середовища.

Постановка проблеми. При розгляді такої актуальної теми передбачається комплексний огляд ключових викликів і невирішених питань, пов'язаних з архітекtonікою побудови та послідовністю формування механізму концепції управління процесами корпоративної інтеграції.

Однією з найбільш вагомих проблем є складність самого процесу корпоративної інтеграції, що включає в себе об'єднання бізнес-структур, процесів, культур і стратегій, які можуть бути різними для кожної з компаній, що об'єднуються. Ця різноманітність може створювати конфлікти, труднощі у взаєморозумінні та управлінні, а також ускладнювати впровадження спільних стратегій і процесів.

Другою ключовою проблемою є необхідність розробки ефективних механізмів управління, які б забезпечили успішну корпоративну інтеграцію підприємств. Це включає в себе розробку стратегій, процесів і політик, які б дозволили забезпечити взаємодію між компаніями, що об'єднуються, оптимізацію ресурсів, підтримку культурної та організаційної інтеграції, а також забезпечення стабільності й ефективності управління у новій корпоративній структурі.

Третьою важливою проблемою є відсутність універсальних і однозначних методик та підходів до управління корпоративною інтеграцією. Враховуючи різноманітність контекстів, у яких відбуваються такі процеси, необхідно розробляти індивідуальні та адаптивні підходи до управління, що враховували б особливості кожного конкретного випадку.

Отже, ці проблеми створюють актуальну базу для подальшого дослідження архітекtonіки та механізмів управління корпоративною інтеграцією, спрямованого на пошук ефективних рішень і практичних рекомендацій для бізнесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Архітекtonіка побудови та послідовність формування механізму концепції управління процесами корпоративної інтеграції представлені у розрізі окремих складових компонентів загальної частини даної питання. Серед основних науковців, вчених і дослідників, які приділили

увагу і акцентували певні власні праці вищевказаній тематиці слід виділити наступних: Ю. Бондар, О. Гуцалока, М. Карпуніну, О. Коцорбу, Т. Лозову, Н. Міценко, А. Пилипенка, О. Попова, Н. Ремзіну, К. Сердюкова, О. Сторожук, А. Ткаченко, В. Томареву-Патлахову, Г. Ус, Н. Шматько та деяких інших.

Але, на жаль, достатньо обґрунтованих, комплексних, фундаментальних напрацювань щодо концепцій з позицій управління процесами корпоративної інтеграції не запропоновано.

Мета роботи полягає у системному розгляді ключових аспектів управління процесами корпоративної інтеграції та визначенні послідовності їх формування. Стаття спрямована на визначення основних етапів та складових управління процесами корпоративної інтеграції, таких як стратегічне планування, організаційна структура, управління ресурсами, управління змінами, комунікація з зацікавленими сторонами, управління ризиками та якістю, моніторинг і оцінка, навчання й розвиток персоналу, документування, відстеження, а також оцінка ефективності.

Виклад основного матеріалу. Початок дослідження даної теми потребує не лише звернення до загальних аспектів корпоративної інтеграції, але й поглибленого аналізу конкретних викликів з якими стикаються організації під час цього процесу та необхідності розробки стратегій для їх подолання.

Культурна адаптація. При інтеграції різних компаній, які можуть мати відмінні корпоративні культури та цінності, виникає проблема культурного злиття. Дослідження показують, що до 70% корпоративних злиттів не вдаються через невдалу культурну адаптацію. Таким чином, вироблення стратегій зі збереження та пошуку компромісів у цьому аспекті є критично важливим.

Управління змінами. Процес корпоративної інтеграції вимагає впровадження значних змін в організаційні структури, процеси та культуру. Важливо мати ефективні стратегії управління змінами, які враховують опір персоналу, мотивацію та забезпечують плавний перехід до нових робочих процесів.

Інтеграція технологій і процесів. Злиття підприємств часто супроводжується інтеграцією технологічних платформ та процесів. Необхідно забезпечити сумісність інформаційних систем, ефективність обміну даними та впровадження оптимальних бізнес-процесів.

Фінансові аспекти. Корпоративні злиття можуть мати значний фінансовий вплив на обидві сторони. Оцінка вартості бізнесу, управління фінансами та оптимізація фінансових процесів є ключовими елементами успішної інтеграції.

Враховуючи такі аспекти, необхідно розробляти комплексні стратегії, які враховують індивідуальні особливості кожного злиття та забезпечують максимальну ефективність управління процесом.

Досвід таких компаній, як IBM, General Electric та Procter & Gamble, які успішно реалізували складні корпоративні інтеграції, є цінним джерелом відомостей та стратегій для інших організацій, що стикаються з подібними викликами.

Управління талантами. Одним із важливих аспектів корпоративної інтеграції є збереження та максимальне використання талантів у складі об'єднаних компаній. Перед корпоративною інтеграцією важливо

проаналізувати персонал обох сторін і розробити стратегії для залучення, збереження та розвитку ключових кадрів. Часто вдалий результат корпоративної інтеграції залежить від того, наскільки успішно управляються питання, пов'язані з людським капіталом.

Стратегічне партнерство. Під час корпоративної інтеграції доцільно розглядати питання стратегічного партнерства з ключовими зацікавленими сторонами, включаючи клієнтів, постачальників, регуляторний орган та інших стейкхолдерів. Вироблення спільних стратегій і партнерств може сприяти збереженню та розвитку важливих бізнес-відносин під час інтеграції.

Збереження брендів та ідентичності. Під час об'єднання компаній важливо враховувати і зберігати унікальність та ідентичність кожного бренду. Це може включати розробку стратегій збереження брендів, а також інтеграцію брендових елементів у нову корпоративну структуру.

Загалом, успішна корпоративна інтеграція вимагає глибокого аналізу та розробки комплексних стратегій, які б враховували різноманітні аспекти бізнесу, від культурних й організаційних до стратегічних та фінансових. Використання відомих фактів і практик успішних компаній разом із професійним підходом до аналізу проблем та вироблення стратегій дозволить забезпечити максимальну ефективність управління процесом корпоративної інтеграції.

У результаті підготовки до побудови організаційно-економічного механізму концепції управління процесами корпоративної інтеграції набуває актуальності уточнення питання щодо оцінки готовності та здатності підприємств до корпоративної інтеграції. Передбачається проведення аналізу потенційної здатності до інтеграції для оцінки можливих перешкод і ризиків, а також ідентифікація можливостей для оптимізації процесу.

Оцінка здатності до корпоративної інтеграції передбачає проведення аналізу організації з точки зору її готовності та здатності до успішного об'єднання з іншими структурами чи системами. Розглянемо план для оцінки здатності до корпоративної інтеграції:

аналіз організаційної структури: оцінка структури організації та ідентифікація можливих перешкод для інтеграції, таких як надмірна складність, неповнота даних, дублювання функцій тощо; визначення ключових підрозділів, процесів і ресурсів, які потрібно інтегрувати;

аналіз інформаційних систем і технологій: оцінка існуючих інформаційних систем та технологій, їх сумісності та можливості інтеграції з іншими системами; визначення потреб у модернізації або заміні існуючих систем для забезпечення сумісності з новими структурами або системами;

аналіз процесів і процедур: вивчення поточних бізнес-процесів і процедур для виявлення можливих областей конфліктів або неузгодженостей; розробка стратегій для оптимізації процесів і вирішення виявлених проблем;

оцінка культурної сумісності: аналіз культурних різниць між організаціями, що об'єднуються та ідентифікація можливих проблем, які можуть виникнути через ці різниці; розробка стратегій для зменшення конфліктів і створення сприятливого культурного середовища для інтеграції;

визначення потенційних ризиків і можливостей: ідентифікація потенційних ризиків, які можуть ви-

никнути під час процесу інтеграції, таких як втрата ключових кадрів, втрата довіри клієнтів тощо; визначення можливостей для оптимізації процесу корпоративної інтеграції та досягнення додаткових переваг від об'єднання;

розробка плану корпоративної інтеграції: на основі отриманих даних розробка детального плану дій для проведення процесу інтеграції; визначення ресурсів, термінів виконання та відповідальних осіб для кожного етапу процесу.

Оцінка готовності та здатності до корпоративної інтеграції дозволяє ідентифікувати потенційні проблеми і ризики та розробляти стратегії для їх вирішення й мінімізації. Це важлива передумова успішного проведення процесу корпоративної інтеграції та досягнення поставлених цілей.

Першим кроком при формуванні механізму концепції управління процесами корпоративної інтеграції є необхідність проаналізувати і обґрунтувати етапи та складові елементи потенційної архітектурної моделі (рис. 1).



Рис. 1. Архітектурна модель управління процесами корпоративної інтеграції

Розглянемо більш детально структурні композиції представленої моделі.

1. Аналіз потреб і формулювання цілей, мети та завдань корпоративної інтеграції. Перший крок – це з'ясування мети корпоративної інтеграції та визначення того, які саме процеси та функції будуть об'єднані або оптимізовані в рамках інтеграції. Важливо також з'ясувати, які потреби мають бути враховані в процесі корпоративної інтеграції.

Перед початком процесу об'єднання необхідно чітко сформулювати цілі та очікувані результати. Це може включати такі аспекти, як підвищення конкурентоспроможності, розширення географічного покриття, зниження витрат або збільшення ринкової частки. Визначення мети інтеграції є критично важливим етапом у процесі корпоративної інтеграції. Правильно сформульована мета надає напрямок усім подальшим діям та дозволяє досягти успішних результатів.

2. Розробка плану і стратегії корпоративної інтеграції. На цьому етапі розробляється детальний план дій з описом кожного етапу процесу інтеграції, включаючи терміни виконання, ресурси, відповідальних осіб та контрольні точки, а також формується стратегія, яка описує підходи до інтеграції, включаючи вибір оптимальних методів і технологій, а також визначення ролей та відповідальностей в рамках процесу інтеграції.

Розробка плану корпоративної інтеграції – це важливий етап, який передбачає створення детального плану дій для успішного впровадження проєкту об'єднання, а формування стратегії інтеграції є ключовим етапом у процесі корпоративної інтеграції, оскільки від цього залежить успішність і ефективність управління процесом об'єднання.

Розробка детального плану корпоративної інтеграції забезпечує структурований підхід до реалізації проєкту та дозволяє забезпечити успішне завершення проєкту інтеграції. Кожен етап і дія повинні бути детально пропрацьовані.

Правильно розроблена стратегія корпоративної інтеграції забезпечить ефективне та успішне проведення процесу об'єднання підприємств, сприяючи досягненню поставлених цілей та мінімізації ризиків.

3. Створення команди та призначення керівника проєкту. Формується команда, відповідальна за проведення процесу корпоративної інтеграції, включаючи керівника проєкту, який відповідає за керування всіма напрямками. Створення команди та призначення керівника проєкту є одним з важливих кроків у реалізації стратегії корпоративної інтеграції. Команда відіграє ключову роль у проведенні процесу інтеграції та забезпеченні його успішного завершення.

Загалом, формування команди та призначення керівника проєкту є важливими етапами у процесі корпоративної інтеграції, які створюють підґрунтя для

успішного виконання проєкту і досягнення його цілей. Ретельний підбір команди й професійне керівництво можуть сприяти ефективній реалізації стратегії корпоративної інтеграції та досягненню успішних результатів.

4. Визначення потрібних ресурсів. Підготовка списку ресурсів, які потрібні для успішної реалізації проєкту, включаючи фінансові, технічні та людські ресурси. Визначення потрібних ресурсів для успішної реалізації проєкту корпоративної інтеграції є важливим етапом, який дозволяє забезпечити необхідність матеріальних, технічних і людських ресурсів.

Після визначення всіх необхідних ресурсів можна розробити план їх залучення та використання в рамках проєкту інтеграції. Це допоможе забезпечити ефективне використання ресурсів та успішне завершення проєкту.

5. Комунікація і залучення зацікавлених сторін. Створення механізмів комунікації й залучення зацікавлених сторін, включаючи співробітників, клієнтів, партнерів та інших стейкхолдери, для забезпечення їх підтримки та включення в процес корпоративної інтеграції. Створення ефективних механізмів комунікації та залучення зацікавлених сторін є ключовим елементом успішного процесу корпоративної інтеграції.

Створення механізмів комунікації та залучення зацікавлених сторін є важливим етапом процесу корпоративної інтеграції, оскільки це дозволяє забезпечити підтримку і включення всіх зацікавлених сторін у проєкт. Це, в свою чергу, сприяє успішному завершенню проєкту та досягненню його цілей.

6. Впровадження процесу корпоративної інтеграції – це етап, на якому відбувається фактичне впровадження запланованих заходів і рішень з метою об'єднання або оптимізації процесів. На даному етапі ключовою є організація та координація всіх дій, що виконуються в межах проєкту корпоративної інтеграції.

Впровадження процесу корпоративної інтеграції вимагає високої організаційної підготовки та систематичного контролю за виконанням запланованих заходів. Цей етап є ключовим для успішного завершення проєкту корпоративної інтеграції та досягнення його цілей.

7. Оцінка результатів, постійний моніторинг і контроль. Після завершення процесу корпоративної інтеграції проводиться оцінка отриманих результатів з метою визначення ефективності проведених заходів і виявлення можливостей для подальшого вдосконалення. Важливо провести оцінку результатів, щоб визначити ефективність проведених заходів і виявити можливості для подальшого вдосконалення.

Оцінка результатів є важливим етапом в процесі проєкту корпоративної інтеграції, оскільки вона дозволяє зрозуміти, наскільки ефективно були впроваджені заплановані зміни та що можна покращити у майбутньому.

Моніторинг і контроль на етапі впровадження процесу інтеграції включає в себе низку дій, спрямованих на систематичне відстеження прогресу, виявлення проблем і прийняття заходів для їх вирішення, а також оцінку відповідності результатів поставленим цілям.

Моніторинг і контроль забезпечують ефективний контроль за ходом впровадження проєкту корпоративної інтеграції, дозволяючи вчасно реагувати на

проблеми та забезпечувати виконання поставлених цілей. Це дозволяє забезпечити успішне завершення проєкту й досягнення бажаних результатів.

8. Управління змінами, ризиками, інтеграція систем і технологій. Управління змінами під час інтеграційного процесу є важливою складовою успішної реалізації проєкту. Вона полягає у розробці стратегій управління змінами для забезпечення підтримки персоналу під час змін, які супроводжують інтеграційний процес, і забезпечення успішної адаптації до нових умов роботи та процесів. Це охоплює розробку стратегій і механізмів для підтримки персоналу під час змін, що відбуваються, та забезпечення успішної адаптації до нових умов роботи та процесів.

Управління змінами є важливою складовою процесу корпоративної інтеграції, оскільки воно допомагає забезпечити підтримку персоналу та успішну адаптацію до нових умов роботи та процесів. Це сприяє покращенню ефективності та досягненню успіху в реалізації проєкту.

Управління ризиками полягає у визначення потенційних ризиків, що виникають під час процесу корпоративної інтеграції, розробка стратегій їх управління та моніторингу для мінімізації негативних наслідків для організації. Управління ризиками під час процесу корпоративної інтеграції включає визначення потенційних ризиків, розробку стратегій їх управління та моніторингу для забезпечення мінімізації негативних наслідків для організації.

Управління ризиками під час процесу інтеграції є ключовою складовою успішного виконання проєкту, оскільки це дозволяє забезпечити адаптацію до непередбачуваних ситуацій та мінімізувати можливі втрати для організації.

Інтеграція систем і технологій передбачає планування й впровадження інтеграції інформаційних систем, технологій та процесів для забезпечення сумісності, а також ефективності взаємодії між різними частинами організації.

Інтеграція систем і технологій вимагає ретельного планування, розробки й впровадження, щоб забезпечити ефективну та безперебійну роботу організації в нових умовах.

9. Забезпечення сталості бізнесу, навчання та розвиток персоналу. При розробці стратегій для забезпечення сталості бізнесу під час процесу корпоративної інтеграції доцільно включати плани відновлення бізнес-процесів і заходи для забезпечення безперервності операцій.

Забезпечення сталості бізнесу під час процесу корпоративної інтеграції є важливою передумовою успіху, оскільки це дозволяє зменшити вплив негативних наслідків інтеграції та забезпечити безперервність діяльності організації.

Навчання та розвиток персоналу передбачає розробку програм навчання та розвитку для персоналу з метою підготовки їх до змін, які супроводжують корпоративний інтеграційний процес, а також для забезпечення навичок і знань, необхідних для успішної реалізації проєкту.

Розробка і реалізація програм навчання й розвитку персоналу є важливим кроком для забезпечення успішної корпоративної інтеграції та розвитку організації в нових умовах.

Отже, архітектура побудови та послідовність формування механізму концепції управління проце-

сами корпоративної інтеграції є ключовими елементами успішного об'єднання компаній. Їх правильне впровадження дозволить досягти високих результатів і забезпечити стійкий розвиток в нових умовах конкурентного бізнес-середовища.

Більш того, успішна корпоративна інтеграція вимагає не лише технічних знань, а й стратегічного бачення та лідерських якостей. Вона передбачає від

управлінців уміння візуалізації цілісності картини, ефективності керування змінами і здатність до мотивації персоналу задля досягнення спільних цілей.

Сформований, у результаті комплексного підходу, організаційно-економічний механізм концепції управління процесами корпоративної інтеграції представлений на рис. 2.

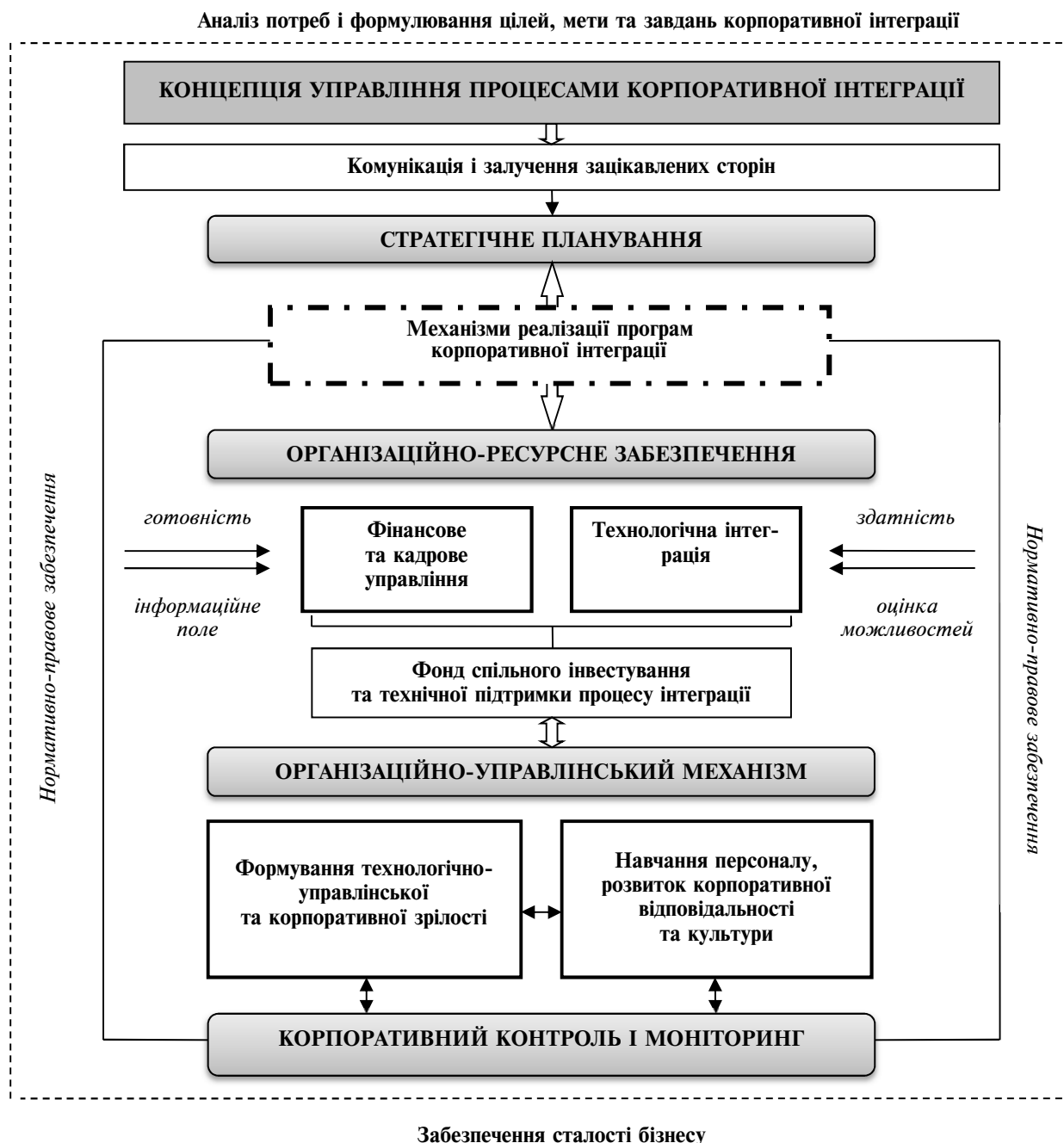


Рис. 2. Організаційно-економічний механізм концепції управління процесами корпоративної інтеграції

Висновки. Корпоративна інтеграція, як стратегічний процес, вимагає від керівництва компаній не лише вміння вирішувати технічні питання, але й розуміння того, що успішний результат залежить від структурованого та досконалого управління цим процесом. Правильна архітектура побудови та послідовність формування механізму концепції управління

процесами корпоративної інтеграції визначають, як компанія реалізує свої цілі та досягає успіху у нових умовах.

Перш за все, важливо зазначити, що корпоративна інтеграція може відбуватися за різними сценаріями: це може бути об'єднання компаній з метою використання синергії їхніх ресурсів, придбання однією

компанією іншої для розширення ринків або, навіть, злиття різних бізнес-процесів для оптимізації роботи. Однак у всіх цих випадках ключовим аспектом є побудова ефективної системи управління, яка забезпечить успішне злиття або придбання.

Корпоративна інтеграція має стратегічний характер і передбачає чітке визначення цілей, переваг та очікуваних результатів. Керівництво повинно ретельно розглянути всі аспекти злиття або придбання, визначити стратегічні переваги і ризики, а також спроектувати шляхи реалізації плану.

Ефективне спілкування з усіма зацікавленими сторонами, включаючи акціонерів, клієнтів, співробітників і партнерів, важливе для успішного завершення процесу корпоративної інтеграції. Це дозволяє уникнути непорозумінь і конфліктів, а також забезпечує підтримку та лояльність усіх сторін.

Корпоративна інтеграція, зазвичай, супроводжується значними змінами в організаційній культурі, структурі та процесах. Потребують розробки стратегії управління змінами, які сприятимуть адаптації персоналу до нових умов роботи та забезпечать підтримку під час трансформацій. Це може включати проведення навчань, розвиток комунікаційних каналів і створення механізмів для висловлення стурбованості та вирішення проблем.

Важливим етапом управління корпоративною інтеграцією є постійний моніторинг процесу та оцінка його результатів. Це дозволяє вчасно виявляти проблеми й ризики і приймати відповідні заходи для їх вирішення. Оцінка результатів також допомагає визначити ефективність стратегій та зробити необхідні корективи. Під час корпоративної інтеграції існують значні ризики, пов'язані з фінансовими, організаційними та іншими аспектами процесу. Управління ризиками передбачає виявлення потенційних загроз і розробку стратегій їх управління, що дозволяє зменшити вплив негативних подій на успішність корпоративної інтеграції.

Ключовим завданням управління корпоративною інтеграцією є забезпечення сталості бізнесу в перехідний період і після завершення цього процесу. Це включає розробку стратегій для відновлення бізнес-процесів, забезпечення безперервності операцій та підтримку корпоративної культури.

Загальна архітектура побудови та послідовність формування механізму концепції управління процесами корпоративної інтеграції залежить від конкретних цілей та характеристик компаній, які здійснюють інтеграцію. Однак врахування цих вирішальних аспектів допомагає підвищити ефективність і успішність процесу корпоративної інтеграції та забезпечити стабільність і зростання після його завершення.

У великому світі бізнесу, корпоративна інтеграція є складним процесом, що вимагає суттєвої уваги до деталей та стратегічного планування. Від успішної інтеграції залежить майбутнє компаній, які об'єднуються, тому необхідно мати чітку архітектоніку управління процесами корпоративної інтеграції. Це включає в себе ряд критичних факторів, врахування яких дозволяє компаніям мінімізувати ризики та досягати успішних результатів у процесі корпоративної інтеграції.

Список використаних джерел

1. Баюра Д. Корпоративне управління – особливий вид менеджменту. *Енергобізнес*. 2022. № 05 (1249). URL: e-b.com.ua/korporativne-upravlinnya-osoblivii-vid-menedzmentu-3227.

2. Бондар Ю. А., Лєгінькова Н. І. Основні аспекти корпоративного управління підприємством. *Інтелект XXI*. 2018. № 4. С. 40-44.

3. Бондар Ю. А., Жовновач Р. І., Метіль Т. К., Бондаренко І. В. Економічне стратегування реалізації сценаріїв корпоративної інтеграції акціонерних товариств України. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 2 (43). С. 101-107. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.2\(43\).101-107](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.2(43).101-107).

4. Власенко Т. А., Пилипенко А. А. Формування механізму управління корпоративною соціальною відповідальністю інтегрованих об'єднань підприємств та кластерно-мережних структур. *Modeling the development of the economic systems*. 2022. № 3. С. 150-157. DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-5-21>.

5. Гуцалюк О. М. Формування корпоративної інтеграційної стратегії акціонерного товариства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2015. № 3 (84). С. 40-49.

6. Гуцалюк О. М. Концептуальні засади управління корпоративним інтеграційним розвитком об'єднань акціонерних товариств. *Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України*. 2017. № 1. С. 69-84.

7. Гуцалюк О. М. Забезпечення захисту акціонерного товариства від спроб недружнього злиття-поглинання. *Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Серія: Економіка*. 2015. № 15. С. 149-158.

8. Сердюков К. Г. Архітектурне моделювання функціонування та розвитку інтегрованих корпоративних структур. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки*. 2017. Вип. 26. Ч. 1. С. 175-181.

References

1. Baiura, D. (2022). Korporativne upravlinnia – osoblyvyi vyd menedzhmentu [Corporate governance – a special type of management]. *Enerhobiznes – Energy business*, 05 (1249). Retrieved from e-b.com.ua/korporativne-upravlinnya-osoblivii-vid-menedzmentu-3227 [in Ukrainian].

2. Bondar, Yu. A., Lehinkova, N. I. (2018). Osnovni aspekty korporativnoho upravlinnia pidpriemstvom [Basic aspects of corporate management of the enterprise]. *Intellect XXI*, 4, pp. 40-44 [in Ukrainian].

3. Bondar, Yu. A., Zhovnovach, R. I., Metil, T. K., Bondarenko, I. V. (2022). Ekonomichne stratehuvannia realizatsii stsenariiv korporativnoi intehratsii aktsionerlykh tovarystv Ukrainy [Economic Strategizing of the Implementation of Corporate Integration Scenarios of Joint-Stock Companies of Ukraine]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2 (43), pp. 101-107. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.2\(43\).101-107](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.2(43).101-107) [in Ukrainian].

4. Vlasenko, T., Pylypenko, A. (2022). Formuvannia mekhanizmu upravlinnia korporativnoiu sotsialnoiu vidpovidalnistiu intehrovanykh obiednan pidpriemstv ta klasterno-mereshnykh struktur [Formation of a mechanism for managing corporate social responsibility of integrated associations of enterprises and cluster-network structures].

Modeling the Development of the Economic Systems, No. 3, pp. 150-157. DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-5-21> [in Ukrainian].

5. Hutsaliuk, O. M. (2015). Formuvannia korporativnoi intehratsiinoi stratehii aktsionernoho tovarystva [Formation of the corporate integration strategy of the joint-stock company]. *Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpriemnytstvo – State and regions. Series: Economy and entrepreneurship*, 3 (84), pp. 40-49 [in Ukrainian].

6. Hutsaliuk, O. M. (2017). Kontseptualni zasady upravlinnia korporativnym intehratsiinym rozvytkom obiednan aktsionerlykh tovarystv [Conceptual principles of management of corporate integration development of associations of joint-stock companies]. *Zbirnyk naukovykh prats Universytetu derzhavnoi fiskalnoi sluzhby Ukrainy – Collection of scientific works of the State Fiscal Service University of Ukraine*, 1, pp. 69-84 [in Ukrainian].

7. Hutsaliuk, O. M. (2015) Zabezpechennia zakhystu aktsionernoho tovarystva vid sprob nedruzhnogo zlyttia-pohlynannia [Ensuring the protection of the joint-stock company against unfriendly merger-acquisition attempts]. *Zbirnyk naukovykh prats KhNPU im. H. S. Ckovorody. Seriya: Ekonomika – Collection of scientific works of KhNPU named after H.S. Ckovorody. Series: Economy*, 15, pp. 149-158 [in Ukrainian].

8. Serdiukov, K. H. (2017). Arkhitekturne modeliuвання funktsionuvannia ta rozvytku intehrovanykh korporativnykh struktur [Architectural modeling of the functioning and development of integrated corporate structures]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Ekonomichni nauky – Scientific Bulletin of Kherson State University. Economic sciences*, 26 (1), pp. 175-181 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 06.11.2023

Формат цитування:

Лінь Ц. Архітектурна модель та формування механізму концепції управління процесами корпоративної інтеграції. *Вісник економічної науки України*. 2023. № 2 (45). С. 187-193. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2\(45\).187-193](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2(45).187-193)

Lin, Z. (2023). Architectural Model and Formation of the Mechanism of the Concept of Management of Corporate Integration Processes. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2 (45), pp. 187-193. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2\(45\).187-193](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2(45).187-193)