

УДК 338.45

Романчук С.В.

*аспірант кафедри екологічного менеджменту та підприємництва
Київського національного університету імені Тараса Шевченка***АНАЛІЗ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ
СТРУКТУРИ ВИРОБНИЦТВА ЦУКРУ ТА ПЕРЕРОБКИ ВІДХОДІВ****ANALYSIS AND IMPROVEMENT OF ORGANIZATIONAL
AND MANAGEMENT STRUCTURE OF SUGAR PRODUCTION AND RECYCLING****АНОТАЦІЯ**

Досліджено аналіз та удосконалення організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів. Висвітлено сутність організаційно-управлінської структури як економічної та обліково-економічної категорії в умовах трансформаційної економіки. Розкрито загальні методи аналізу стану та динаміки витрат на оплату праці на цукровому заводі. Розглянуто основні методи оцінки ефективності організаційно-управлінської структури на цукровому заводі та визначені шляхи її удосконалення.

Ключові слова: переробка відходів, організаційно-управлінська структура, ефективність, факторний аналіз.

АННОТАЦИЯ

Исследованы анализа и улучшение организационно-управленческой структуры производства сахара и переработки отходов. Освещены сущность организационно-управленческой структуры как экономической и учетно-экономической категории в условиях трансформационной экономики. Раскрыты общие методы анализа состояния и динамики расходов на оплату труда на сахарном заводе. Рассмотрены основные методики оценки эффективности организационно-управленческой структуры на сахарном заводе и определены пути ее усовершенствования.

Ключевые слова: переработка отходов, организационно-управленческая структура, эффективность, факторный анализ.

ANNOTATION

The article is devoted to the analysis and improvement of the organizational and management structure of the sugar production and waste recycling. In particular, it highlights the essence of the organizational and management structure as an accounting and economic category in the transformational economy conditions. In addition, the common methods of analyzing the state and the dynamics of the labor costs at a sugar plant are revealed. The basic techniques for assessing the organizational and management structure of the sugar factory and the ways of its improvement are determined.

Keywords: waste management, organizational and management structure, efficiency, factor analysis.

Постановка проблеми. У розвитку виробництва і підвищенні його ефективності головну роль виконують трудові ресурси. Розвиток виробничих відносин взаємопов'язаний із станом продуктивних сил суспільства, елементом яких є трудові ресурси, а від їхньої якості залежить рівень виробництва і економіка країни загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний вклад в опрацювання теоретичних та методичних аспектів аналізу організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів внесли вітчизняні вчені, а саме: П.Й. Атамас, Н.С. Барабаш, М.Т. Білуха, Ф.Ф. Бутенець, А.Д. Бутко, В.В. Вітлінський,

С.Ф. Голов, О.А. Грішнова, Н.І. Дорош, Г.Г. Кірейцев, Г.І. Купалова, Є.В. Мних, П.П. Саблук, Л.К. Сук, М.Г. Чумаченько, В.О. Шевчук, О.А. Шевчук, О.Л. Шерстюк, а також вчені країн ближнього зарубіжжя: А.П. Васильєв, Г.І. Грінман, А.І. Крамаровський, І.А. Ламікін, М.З. Пізенгольц, С.С. Сергєєв, П.В. Сmealов та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У сучасних умовах розвитку економіки та лібералізації соціально-трудова відносин в Україні заробітна плата зазнала значних деформацій та диспропорцій. У зв'язку з цим система бухгалтерського обліку, зокрема праці та її оплати, також перебуває в процесі реформування відповідно до міжнародних стандартів і наразі є недосконалою. Значною мірою це пов'язано з тим, що праця як об'єкт обліку, аналізу, контролю та аудиту є однією з найскладніших та найвагоміших економічних категорій, оскільки покликана виконувати життєво необхідні для людини відтворувальну, регулюючу, стимулюючу та соціальну функції.

Метою статті є аналіз організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів, а також дослідження продуктивності праці, виявлення та розгляд факторів, які впливають на неї. Тому для досягнення вказаної мети необхідно вирішити такі завдання:

- визначити основні напрями удосконалення організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів на основі узагальнених теоретичних, методичних підходів на підприємстві;

- обґрунтувати принципи та методи комплексної оцінки організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів;

- визначити основні напрями поліпшення формування та використання фонду оплати праці та організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів для виявлення резервів та ухвалення управлінських рішень.

Виклад основного матеріалу. Трудові ресурси – основна виробнича сила будь-якого виробництва. Серед факторів виробництва вирішальне значення належить трудовій діяльності людини. Своєю чергою рівень ефективності пра-

ці колективу, виробничого підрозділу, окремого працівника залежить від повноти використання факторів організації і мотивації праці, важливими складовими яких є розмір оплати праці. Суб'єктами трудових відносин у сучасному суспільстві є держава, трудові колективи, окремі особи. Матеріальну основу та об'єкт відносин становлять праця, її умови і результати.

На кожному підприємстві нашої держави реальну та достовірну інформацію про витрати праці на кожній виробничій ділянці, використання робочого часу і його відповідної оплати повинен забезпечити бухгалтерський облік. Правильний і повний їх облік, вивчення складу і руху в господарствах, раціональне її використання є важливою умовою підвищення ефективності виробництва [5, с. 132].

Перехід України до ринкової системи господарювання призвів до реформування національного бухгалтерського обліку, який виконує важливу роль у здійсненні заходів щодо переходу до ринкових відносин. Система бухгалтерського обліку в Україні має охопити кращі традиції і правила застосування світової практики ведення та організації бухгалтерського обліку, водночас зберігаючи його національні особливості [2, с. 14].

Основи нової системи бухгалтерського обліку закладено в Законі України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996 та конкретизовано у відповідних Положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку. Важливим інструментом реалізації міжнародних принципів і методів бухгалтерського обліку є новий План рахунків, розроблений на виконання Програми реформування бухгалтерського обліку, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 28.10.1998 р. № 1706.

В умовах переходу України до ринкової економіки й водночас в умовах економічної кризи, спаду виробництва, зниження продуктивності праці, звільнення значної кількості працівників відбуваються і значні зміни в організаційно-управлінській структурі виробництва цукру та переробки відходів. Успіх діяльності компанії визначається їх конкурентоздатністю, яка може бути підвищена за рахунок скорочення затрат на виробництво і здешевлення продукції, раціонального функціонування виробничого потенціалу, однією із складових якого є праця та її носій – людина. Оскільки лише жива праця у процесі виробництва створює нову вартість, то раціональне її використання є вирішальним фактором ефективного функціонування будь-якого сектора економіки і об'єктом постійної підвищеної уваги до цієї проблеми з боку держави.

Важлива роль у вирішенні цих проблем належить удосконаленню організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів, реальному визначенню обсягів затрат живої праці на виробництво всіх видів

продукції та наданні послуги, раціональному використанню трудового потенціалу господарства. У зв'язку з цим значно зростає значення бухгалтерського обліку і аудиту як складової управління. Зміни в організації виробництва потребують і нових підходів до вирішення проблем обліку [8, с. 24].

Нині в основному розроблена система аналізу організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів, що характеризують ефективність її використання. Характер поєднання основної оплати з доплатами і преміями на кожному підприємстві визначається системою оплати праці, а вибір залежить від рівня та стану організаційно-економічних перетворень та інших реформатських реструктуризацій, які відбуваються сьогодні. Тому на сучасному етапі в економічній системі, галузі, підприємстві доцільно застосовувати, такої думки дотримуються багато науковців і практиків, такі системи оплати праці: відрядну, погодинну, акордну та їх різновиди – відрядно-преміальну, погодинно-преміальну, акордно-преміальну.

Усі ці системи мають певні переваги і недоліки. Важливо, щоб у кожному окремому випадку оплата праці, прийнята в колективі, відповідала конкретним умовам господарювання, організаційним формам праці і сприяла подальшому розвитку виробництва. Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Під час проведення аналізу організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів насамперед виникає питання відповідності розміру оплати праці з її продуктивністю. Загальну концептуальну схему аналізу організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів наведено на рисунку 1.

Ця схема аналізу дозволить всебічно розглянути та комплексно підійти до проблем, які виникають при господарюванні у сфері виробництва цукру та переробки відходів.

Використання трудових ресурсів, ріст продуктивності праці необхідно розглядати у взаємозв'язку з оплатою праці. З ростом продуктивності праці складаються реальні передумови підвищення її оплати. Водночас засоби на оплату праці необхідно використовувати так, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту її оплати. Тільки при такій умові складаються реальні можливості для нарощування темпів розширеного відтворення та ефективного господарювання.

В аналітичній діяльності вітчизняних цукрових заводів практично не здійснюється оцінка ефективності організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів. У більшості випадків обмежуються традиційним аналізом фонду заробітної плати. До

фонду оплати праці включаються: основна, додаткова зарплата, інші компенсаційні та заохочувальні виплати.

Завданнями аналізу фонду оплати праці є:

1) систематичний контроль за використанням фонду зарплати;

2) виявлення можливостей економії коштів за рахунок росту продуктивності та зниження трудомісткості продукції.

Пристаючи до аналізу організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів найперше розраховують абсолютне і відносне відхилення фактичної величини фонду заробітної плати від планової (попереднього року).

Абсолютне відхилення – це різниця між фактично виплаченим фондом зарплати і плановим.

Фактичний фонд > Планового фонду – перевитрати.

Фактичний фонд < Планового фонду – економія.

Відносне відхилення це – різниця між фактично виплаченим фондом зарплати та плановим, скоригованим на % виконання плану по продукції (плановий фонд помножити на % виконання плану) визначений у відсотках. Відносне відхилення в загальному характеризує вплив використання фонду зарплати на рівень собівартості продукції. Безпосередню участь у виробництві продукції беруть тільки робітники, тому при аналізі фонду зарплати робітників непромислових господарств та неспискового складу, їх плановий фонд не коригують на % виконання плану виробництва, а для їх характеристики визначають питому вагу промислово-виробничого і непромислового персоналу [8, с. 237].

У процесі аналізу необхідно вивчити причини відхилень фактичних показників від планових, структуру фонду зарплати за категоріями працюючих, а також проаналізувати вплив факторів на абсолютне і відносне відхилення фонду оплати праці.

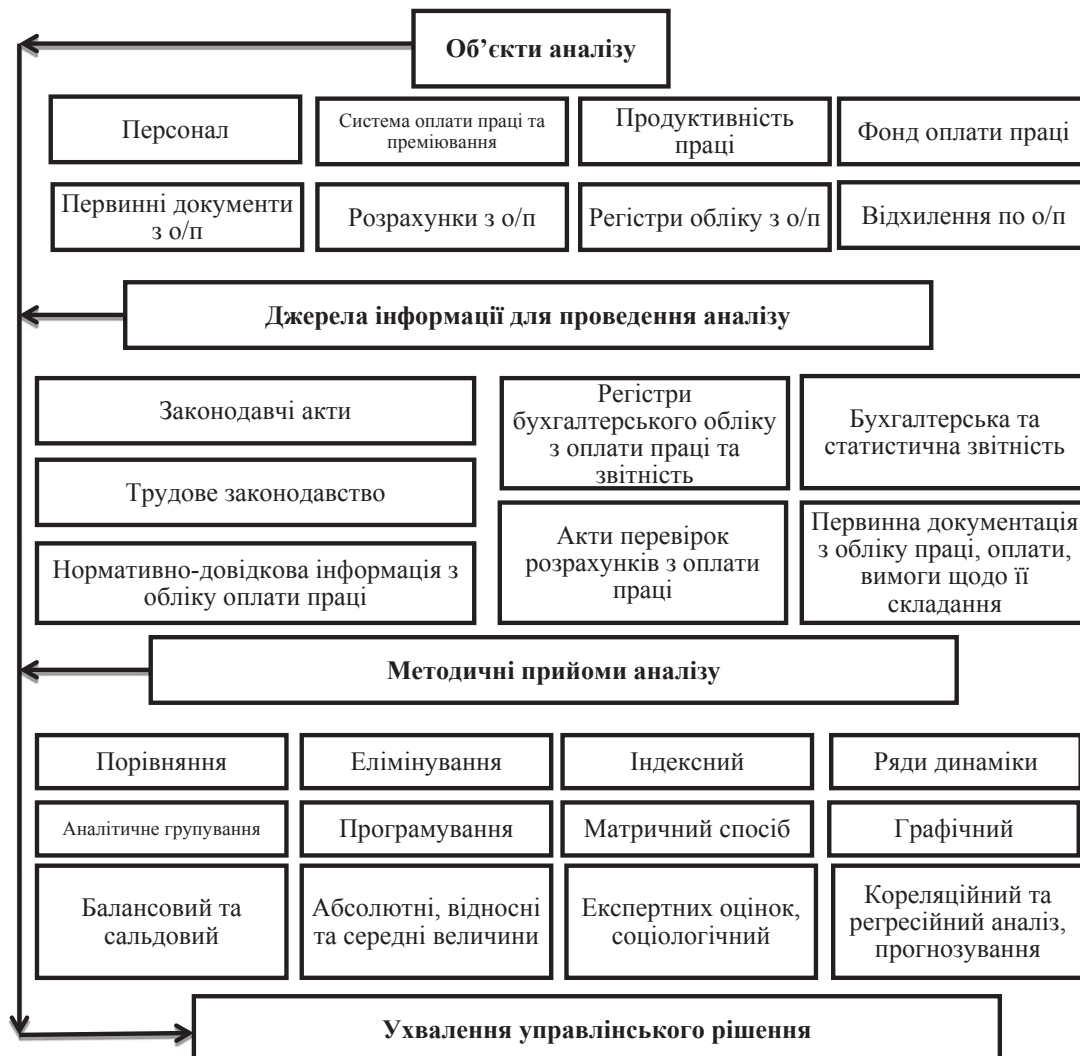


Рис. 1. Загальна схема аналізу організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів

Розроблено автором

На абсолютне відхилення фонду зарплати впливає два фактори:

- 1) чисельність робітників;
- 2) середньорічна заробітна плата одного робітника.

Для визначення впливу чисельності на абсолютне відхилення фонду зарплати необхідно відхилення від планової чисельності помножити на середню планову зарплату одного робітника у звітному періоді.

Для визначення впливу зміни середньої зарплати на абсолютне відхилення фонду зарплати необхідно суму відхилень від планової середньорічної зарплати помножити на фактичну чисельність робітників. Розглянемо приклад у таблиці 1.

Абсолютне відхилення заробітної плати – перевитрати +211,8 тис. грн. На абсолютні перевитрати фонду оплати плати вплинули 2 фактори:

- зменшення середньоспискової чисельності працівників на 80 чол. призвело до

економії фонду заробітної плати на – 51,6 (–80*645) тис. грн.;

- підвищення середньорічної зарплати одного робітника призвело до перевитрат фонду заробітної плати на 263, 4(+701*376) тис.грн.

Перевірка +263,4(–51,6) = +211,8 тис. грн. Відносне відхилення фонду зарплати залежить від:

- виконання плану виробництва продукції;
- середньої зарплати одного працюючого;
- чисельності працюючих.

Щоб знайти вплив ступеню виконання плану виробництва на відносне відхилення фонду зарплати необхідно плановий фонд зарплати помножити на % перевиконання планових завдань та помножити на 100 %. Методика розрахунку впливу зміни 2 інших факторів на відносне відхилення фонду зарплати аналогічна розрахунку впливу змін цих факторів на абсолютне відхилення [7, с. 45].

Таблиця 1
Показники фонду заробітної плати цукрового заводу (умовні дані)

Показники	За планом	Фактично	% виконання плану	Абсолютне відхилення
1.Товарна продукція, тис. грн.	2607,6	5277	202,4	+2669,4
2.Фонд заробітної плати, тис. грн.	294,3	506,1	172,0	+211,8
3.Середньоспискова чисельність, чол.	456	376	82,5	–80
4. Середньорічна з/п 1-го робітника	645	1346	208,7	+701



Рис. 2. Загальна схема аналізу продуктивності праці при виробництві цукру та переробки відходів, знаходження резервів

Одним із головних показників аналізу витрат праці є продуктивність праці. Необхідно розглянути загальну схему аналізу ефективності використання трудових ресурсів (рис. 2)

Використання трудових ресурсів, ріст продуктивності праці необхідно розглядати у взаємозв'язку з оплатою праці. З ростом продуктивності праці складаються реальні передумови підвищення її оплати. Водночас кошти на оплату праці необхідно використовувати так, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту її оплати. Тільки при такій умові складаються реальні можливості для нарощування темпів розширеного відтворення. [8, с. 241].

Основні принципи організації праці:

- її гарантованість;
- розмір оплати відповідно до кваліфікації працівника;
- кількості, якості та строку виконання робіт;
- матеріальна зацікавленість працівника в підвищенні продуктивності праці;
- простота й зрозумілість зв'язку оплати праці з кінцевими результатами виробництва.

Гарантовано оплата праці робітників підприємства здійснюється з грошових доходів підприємства. Її рівень залежить від економічного стану підприємства. Працю керівників, спеціалістів та адміністративно-господарських працівників оплачують як і безпосередніх виробників за кінцеві результати виробництва із загального фонду оплати праці.

У процесі аналізу необхідно встановити співвідношення між темпами росту середньої заробітної плати та продуктивності праці. Як вже йшлося, для розширеного відтворення, отримання прибутку та високого рівня рентабельності необхідно, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Якщо цей принцип не додержується, то відбувається перевитрата фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції та зменшення суми прибутку [8, с. 284].

При факторному аналізі організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів вирізняють фактори, які впливають на відхилення змінної та постійної частини фонду оплати праці. Відхилення змінної частини фонду можливе під впливом різних факторів, зокрема: обсягу виробництва, структури продукції, питомої трудомісткості та середньої погодинної оплати праці. Розрахунок впливу факторів треба виконувати у такій послідовності:

1) розрахувати умовну величину змінної частини фонду оплати праці ($\Phi ОП_1^{3M}$) за його плановою величиною, перерахованою на процент виконання плану з обсягу виробництва продукції при плановій структурі (I_{en}):

$$\Phi ОП_1^{3M} = \frac{\Phi ОП_1^{3M} * I_{en}}{100}, \quad (1)$$

2) розрахувати умовну величину змінної частини фонду оплати праці ($\Phi ОП_2^{3M}$) за його плановою величиною, перерахованою на фактичний обсяг і структуру виробленої продукції:

$$\Phi ОП_2^{3M} = \sum_{i=1}^n ВП_i^\phi * ЗП_i^{nn}, \quad (2)$$

де $ВП_i^\phi$ – фактичний обсяг випуску i -го виду продукції, од;

$ЗП_i^{nn}$ – пряма оплата праці на одиницю продукції i -го виду за планом, грн.;

3) розрахувати умовну величину змінної частини фонду оплати праці ($\Phi ОП_3^{3M}$) за фактичним обсягом виробництва продукції i -го виду при її фактичній трудомісткості та плановому рівні оплати за одну людину-годину:

$$\Phi ОП_3^{3M} = \sum_{i=1}^n ВП_i^\phi * T_i^\phi * З_i^{nn}, \quad (3)$$

де T_i^ϕ – фактична трудомісткість i -го виду продукції;

$З_i^{nn}$ – плановий рівень оплати праці за одну людину-годину, грн.

Розрахунок факторів на відхилення фактичної змінної частини фонду оплати праці від планової матиме вигляд:

– за рахунок зміни обсягу продукції ($\Delta \Phi ОП_0^{3M}$):

$$\Delta \Phi ОП_0^{3M} = \Phi ОП_1^{3M} - \Phi ОП_{nn}^{3M} \quad (4)$$

– за рахунок зміни структури виробленої продукції ($\Delta \Phi ОП_{стр}^{3M}$):

$$\Delta \Phi ОП_{стр}^{3M} = \Phi ОП_2^{3M} - \Phi ОП_1^{3M} \quad (5)$$

– за рахунок зміни трудомісткості продукції ($\Delta \Phi ОП_T^{3M}$):

$$\Delta \Phi ОП_T^{3M} = \Phi ОП_3^{3M} - \Phi ОП_2^{3M} \quad (6)$$

– за рахунок зміни оплати праці за одну людину-годину ($\Delta \Phi ОП_{л/г}^{3M}$):

$$\Delta \Phi ОП_{л/г}^{3M} = \Phi ОП_{л/г}^{3M} - \Phi ОП_3^{3M} \quad (7)$$

Загальне відхилення змінної частини фонду оплати праці ($\Delta \Phi ОП^{3M}$) знаходиться за такою формулою:

$$\Delta \Phi ОП^{3M} = \Phi ОП_{л/г}^{3M} - \Phi ОП_{nn}^{3M} = \Delta \Phi ОП_0^{3M} - \Delta \Phi ОП_{стр}^{3M} - \Delta \Phi ОП_T^{3M} - \Delta \Phi ОП_{л/г}^{3M} \quad (8)$$

Зміна постійної частини фонду оплати праці ($\Phi ОП^n$) можна подати у вигляді чотирифакторної мультиплікативної моделі детермінованого зв'язку за факторами: середньоспискової кількості працівників-погодинників ($ЧП_z$), середньої кількості днів, відпрацьованих одним працівником (D), середньої тривалості дня (T_o) і середнього динного заробітку ($З_z$):

$$\Phi ОП^n = ЧП_z * D * T_o * З_z \quad (9)$$

Вплив названих факторів можна розрахувати за методом елімінування [1, с. 119].

Більш простим методом розрахунку ефективності організаційно-управлінської структури виробництва цукру та переробки відходів є розрахунок факторного впливу на обсяг товарної продукції: чисельності працівників (середньоспискової), числа робочих днів, тривалості робочої зміни, продуктивності праці одного робітника. Модель має вигляд:

$$ВП = ЧП * D_z * T * П_{np}, \quad (10)$$

де, $ЧП$ – загальна чисельність працівників, тис. грн.;

D_z – кількість відпрацьованих днів 1-м працівником, днів;

Таблиця 2

Розрахунок впливу чисельності працівників, кількості робочих днів, тривалості робочої зміни, середнього виробітку працівника за 1 годину на випуск товарної продукції

№ з/п	Показники	Ум. позн.	План	Факт	Відхилення (+/-)				
					Загальне	у т.ч. за рахунок			
						R	D	t	b
1	Товарна продукція, тис. грн.	<i>N</i>	2607,6	5277	2669,4	-499,1	24,8	88,9	3054,8
2	Чисельність працівників, чол.	<i>R</i>	465	376	-89				
3	Число робочих днів, дн.	<i>D</i>	255	258	3				
4	Тривалість робочої зміни, год.	<i>t</i>	7,2	7,5	0,3				
5	Продуктивність праці 1 працівника за 1 год., тис. грн.	<i>b</i>	0,0031	0,0073	0,004199				

T – тривалість робочого дня, год.;

P_{np} – продуктивність праці одного працівника [7, с. 45].

Розглянемо приклад ефективності використання трудових ресурсів та розрахуємо вплив факторів на обсяг реалізації в таблиці 2.

Як видно з таблиці на випуск товарної продукції всі фактори, окрім чисельності працівників, мали позитивний вплив. Зміна числа відпрацьованих робочих днів 1-м працівником (+3 дні) вплинула позитивно збільшивши обсяг товарної продукції на +24,8 тис. грн. Зміна тривалості робочої зміни (+0,3 години) та продуктивність праці 1-го працівника (+4,2 грн.) призвело до позитивних зрушень випуску товарної продукції на 88,9 та 3054,8 тис. грн. У зв'язку з фінансовою кризою необхідним було скорочення штату (89 чол.), що і вплинуло досить негативно на випуск товарної продукції на – 499,1 тис.грн.

Висновки. Оплата праці зростала синхронно з продуктивністю. Але все ж темпи росту оплати праці випереджали темпи росту продуктивності праці. Тому адміністрації підприємства необхідно направити свої дії на підвищення продуктивності праці. Для цього необхідно впроваджувати інтенсивні технології виробництва, механізацію та автоматизацію, що дасть змогу підвищити продуктивність праці робітників. Необхідно виявити резерви щодо зниження трудомісткості, а відповідно і можливості звільнення працівників з виробничого процесу.

Кризові явища, якими супроводжувались трансформаційні процеси в економіці, завдали відчутних збитків. Заробітна плата працівників та робітників у різних галузях коливається: в одних висока, а в інших найнижча, порівняно з іншими галузями економіки. Крім того, рівень реальної заробітної плати, незважаючи на певні позитивні зрушення в економіці, що відбулися протягом останніх років, продовжує знижуватися. Неодмінною умовою успішного вирішення завдань розвитку соціальної сфери та підвищення матеріального добробуту населення є систематичний аналіз об'єктивної інформації, що характеризує їх стан.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бутко А.Д. Теорія економічного аналізу : підручник / А.Д. Бутко. – К. : КНТЕУ, 2008. – 411 с.
2. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік. Підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» ВНЗ / Ф.Ф.Бутинець. – 6-е видання доп. і перер. – Житомир : ПП «Рута», 2008. – 726 с.
3. Ковалев В.В. Фінансовий аналіз: методи та процедури / В.В. Ковалев. – М. : Фінанси та статистика, 2002. – 560 с.
4. Кодекс Законів про працю України. Науково-практичний коментар. – Х. : Консульт, 2003. – 832 с.
5. Мних Є.В. Економічний аналіз : підручник / Є.В. Мних. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 412 с.
6. Про оплату праці: Закону України, прийнятий Верховною Радою України 24.03.1995 р. № 108/95-ВР з наступними змінами та доповненнями // Уряд. Кур'єр. – 1995. – С. 10–11.
7. Сук Л.К. Контроль та ревізія використання трудових ресурсів та фонду оплати праці / Л.К. Сук // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2009. – № 23. – С. 41–48.
8. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз діяльності промислового підприємства / Н.В. Тарасенко. – Львів : ЛБІ НБУ, 2009. – 485 с.
9. Ярчук М.М. Підсумки роботи бурякоцукрової галузі України за 2013 рік та завдання на поточний рік / М.М. Ярчук. – К. : Міжнародна науково-технічна конференція цукровиків України, 2013. – 221 с.
10. Ярчук М.М. Реструктуризація цукробурякового виробництва в Україні / М.М. Ярчук // Економіка АПК. – 2008. – № 5. – С. 59–61.
11. Здійснення реформ в Україні // Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
12. Обзор новостей. Украинский рынок сахара. // Компания lbcontacts [Электронний ресурс]. – Режим доступу : http://lbcontacts.com.ua/sites/default/files/archiv/sugar_august_ru.pdf.
13. Цукрові новини з України // Національна асоціація цукровиків України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://sugarua.com/ua/sugarnews_ukr.
14. Штрубенхофф Х.-В. Реструктуризація цукрового комплексу України / Х.-В. Штрубенхофф, О. Нів'євський [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ier.kiev.ua/Ukraine/WP/2006/agwp_1_ukr.pdf.