

системи стимулювання включатимуть витрати на розрахунок норми та ймовірно-прогресивної величини, реєстрацію показників основної діяльності, статистичну обробку даних (розрахунок середньоквадратичного відхилення), навчання персоналу, управлінські та накладні витрати відділів, що відповідають за прийняття відповідних управлінських рішень.

На жаль, на більшості промислових підприємств ці витрати не відокремлюють від загальних накладних витрат, що ускладнює можливість впливу на ті відділи, які допускають погіршення результатів діяльності. Нами пропонується складання таблиць фактичного розподілу всіх витрат щодо забезпечення оптимально високих результатів діяльності. Це дасть змогу оцінити наявну ситуацію та ефект, що отримує підприємство. Таким чином, буде покращено роботу відповідних відділів, які зможуть виявляти будь-які відхилення від запланованого рівня й отримувати сигнали щодо появи нових тенденцій у зміні кожного результату діяльності [3, с. 184].

Висновки й перспективи подальших розробок. Запропонований механізм економічного стимулювання працівників враховує особливості фінансово-господарської й виробничої діяльності підприємства, дозволяє встановити взаємозв'язок заробітної плати з кінцевим результатом діяльності. При цьому зростання індивідуальної заробітної плати не буде позначатися на собівартості продукції; а кількість параметрів стимулювання, що впливають на рівень індивідуальної заробітної плати, буде зведена до мінімуму, що дає змогу знизити методику розрахунку. У подальших розробках нами будуть досліджені методи визначення параметрів стимулювання, які повинні мати математичну основу й бути універсальними.

Джерела та література:

1. Баран Р. Досвід закордонних країн у системі мотивації та стимулювання персоналу / Р. Баран // Регіональна економіка. – 2005. – № 1. – С. 169-176.
2. Дубчак І. В. Мотивація персоналу як складова ефективного функціонування транснаціональних корпорацій в сучасному економічному середовищі / І. В. Дубчак // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 7 (37). – С. 170-176.
3. Іванова М. І. Стимулювання працівників промислового підприємства щодо ефективного управління оборотними коштами / М. І. Іванова // Регіональна економіка. – 2006. – № 1. – С. 183-191.
4. Красносова О. М. Проблеми матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств / О. М. Красносова // Фінанси України. – 2002. – № 10. – С. 48-52.
5. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
6. Нижник Н. Системний підхід до керівництва організацією: функція мотивації / Н. Нижник, О. Машков, С. Мосов // Вісник Української Академії державного управління. – 1998. – № 1. – С. 132-137.
7. Сторожук О. А. Стимулювання ефективності праці на машинобудівних підприємствах / О. А. Сторожук // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 12 (42). – С. 113-119.
8. Череп А. В. Стимулювання праці – необхідний елемент ринкової економіки, що впливає на витрати виробництва / А. В. Череп // Економіка. Фінанси. Право. – 2005. – № 2. – С. 7-10.
9. Экономический механизм управления промышленным производством (методология и практика организации) / С. А. Воеводин. – К. : Вища шк., 1991. – 159 с.

Ігошин М.М.

УДК 331.5

РЕГУЛЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Вступ. Дослідження ринку праці країни, його складових та структурних змін вимагає дотримання комплексного підходу задля встановлення основних напрямів подальшого розвитку, що у короткостроковій перспективі можуть розглядатися як тактичні заходи, а у середньостроковому та довгостроковому періоді – як стратегічні вектори його розвитку.

Якщо стан ринку праці в країні визначається за показниками ключових індикаторів, запропонованих Міжнародною організацією праці (МОП), то розвиток ринку праці, зокрема у короткостроковій та довгостроковій перспективі, залежить від впровадження основних соціально-економічних механізмів його регулювання.

Досліджуваність проблеми. Одноставного підходу щодо регулювання ринку праці, встановлення ступеня втручання держави у розвиток організаційно-трудових та соціально-економічних відносин на ринку праці, посилення ролі та значення ринкового регулювання й досі немає.

Більшість вітчизняних учених зосереджені на дослідженні теоретичних основ державного регулювання ринку праці загального характеру та за його основними сферами – сферами зайнятості та безробіття, а саме: Безусий В.В. [2], Козарь Т.П. [7], Кривенко С.В. [8], Приходченко Т.А. [9], Степура Т.М. [10], Терехов І.О. [11], Чернявська О.В. [13], Чернявська Ю.Б. [14].

Ряд учених займаються вивчення окремих вузьких питань щодо регулювання ринку праці, зокрема за його проблемними сегментами: Жовнір Н.М. [5], Іорданов А.Є. [6],

Деякі учені зосереджують свою увагу на розкритті певних аспектів регулювання ринку праці на національному чи регіональному рівні (Безпала О.В. [1], Близнюк В.В. [3], Хлистік А.С. [12]) за окремими професійними групами чи сферами діяльності найманих працівників (Дробиш Л.В. [4]).

Постановка завдання. Мета статті – розкриття основ регулювання національного ринку праці країни. Задля досягнення поставленої мети необхідно вирішити ряд завдань:

- розкрити сутність поняття «національний ринок праці» та дати власне трактування;
- проаналізувати основи державного регулювання ринку праці країни та окремих його сегментів, систематизувавши їх.

Основні результати. Встановлення основних напрямів регулювання національного ринку праці слід розпочинати з розкриття сутності цього поняття, оскільки національний ринок праці є невід’ємною складовою національної економіки країни, що функціонує у ринкових умовах господарювання. У зв’язку з цим регулювання національного ринку праці є державним та ринковим, вагомість впровадження заходів кожного з яких важко недооцінити.

Ряд авторів дотримуються певних поглядів щодо підвищення значення та ролі саме державного регулювання національного ринку праці, зокрема при формуванні стратегічних напрямів його розвитку в рамках державної соціально-економічної політики України. Інші автори акцентують увагу на ринковому регулюванні основних процесів, що відбуваються на національному ринку праці, та є можливим через впровадження соціально-економічних механізмів регулювання.

З нашої точки зору, регулювання національного ринку праці повинно охоплювати сукупність державних та ринкових механізмів з врахуванням інституційних змін та особливостей інституціонального поля в сфері його управління та регулювання. Тому важливим постає питання щодо визначення ринку праці та відповідно національного ринку праці країни.

Поняття національного ринку праці країни нерозривно пов’язано з терміном «ринок праці» загального характеру. Розкриття сутності поняття «ринок праці» дозволяє більш комплексно підійти до розуміння поняття «національний ринок праці», адже певні характерні риси ринку праці як такого притаманні ринку праці, сформованому на національному рівні, з урахуванням його економіко-географічних меж.

З нашої точки зору, ринок праці слід розглядати з певних позицій: соціально-економічної, економіко-географічної, організаційно-трудової та організаційно-правової.

По-перше, з соціально-економічної позиції, ринок праці як економічна категорія – це ринок економічної системи, в рамках якого відбуваються процеси купівлі-продажу особливого товару – робочої сили, визначається величина та умови оплати праці на контрактно-договірній основі.

По-друге, з економіко-географічної позиції, ринок праці слід розглядати як особливий вид ринку, що функціонує у відношенні до його предмету – робочої сили в рамках певного економічного простору.

По-третє, з організаційно-трудової позиції, ринок праці відображає сукупність соціально-трудоких відносин, що складаються між його учасниками: найманими працівниками та роботодавцями щодо купівлі-продажу робочої сили, а також посередниками, суспільними та державними інституціями щодо регулювання його розвитку. Відповідно до цього визначення виникають тісні взаємозв’язки ринку праці з іншими ринками факціальної економічної системи та на міжнародній арені.

По-четверте, з організаційно-правової позиції, ринок праці представляє особливу сферу економічного та соціально-політичного життя суспільства, в основі якої лежить організація та функціонування соціально-трудоких та соціально-виробничих відносин на законодавчо встановлених правових засадах. Правове регламентування основ організації та розвитку соціально-трудоких і соціально-виробничих відносин розповсюджується на визначення величини та порядку оплати праці, умов найму та здійснення трудової діяльності, аспектів гендерної рівності.

Ринок праці країни відображає усі соціально-економічні та організаційно-трудокі відносини з приводу купівлі-продажу робочої сили усередині країни, тобто є не чим іншим як внутрішній ринок праці країни. Національний ринок праці окрім вказаних відносин, що складаються, враховує особливості міграційних потоків, тобто включає ринки праці мігрантів (емігрантів за межами країни та іммігрантів усередині країни), тобто представляє собою об’єднання різних сегментів ринку праці внутрішнього та зовнішнього у відношенні до певної країни.

Дослідження національного ринку праці з економіко-географічної позиції слід здійснювати у галузевому та регіональному розрізі, виділивши поняття «локальний (місцевий) ринок праці», «ринок праці регіону (району)» та «видовий ринок праці», тобто ринок праці, що встановлюється відповідно до Класифікатору видів економічної діяльності.

Доповнюючи встановлені економіко-просторові рівні виділення ринку праці, слід зауважити, що національний ринок праці розглядають у площині однієї країни (у розрізі її регіонів) та одночасно у взаємозв’язку з ринками праці інших країн, встановлюючи рівень його інтеграції до міжнародних структур, інтенсивність та значення вхідних та вихідних міграційних потоків та демографічних процесів за певний період часу.

Міграційні потоки здійснюють суттєвий вплив на кон’юнктуру ситуацію на національному ринку праці, видозмінюючи співвідношення попиту та пропозиції робочої сили загалом та у окремо взятих сегментах, виділених за освітньо-кваліфікаційними критеріями, що приводить до внесення потенційними роботодавцями змін у системи оплати праці та організації трудового процесу. У зв’язку з цим особливої вагомості набувають питання регулювання національного ринку праці, зокрема сфери зайнятості, та виділення на цій основі його проблемних та перспективних сегментів для розвитку.

Перспективні напрямки розвитку національного ринку праці, у першу чергу, пов’язують з його трудовим потенціалом, а на сучасному етапі розвитку соціально-трудоких відносин – з поняттям «людський капітал». Подальший розвиток національного ринку праці, національної економіки загалом залежить від

кількісних та якісних характеристик його трудового потенціалу, на величину яких у першому випадку впливають демографічні та міграційні потоки, а у другому випадку – мотиваційний фактор до саморозвитку, покращення фізичного стану, вироблення нових розумових якостей, професійних навиків та здібностей, а також державні регулятивні важелі у сфері зайнятості.

Таким чином, специфіка регулювання національного ринку праці країни полягає у застосуванні державних та ринкових механізмів регулювання його кількісних параметрів як внутрішнього ринку праці країни, так і його зовнішніх міграційних потоків (вхідних та вихідних), а також його якісних параметрів, зокрема, щодо якості робочої сили (рис. 1).



Рис. 1. Система механізмів регулювання національного ринку праці країни *
* складено автором.

В найбільшій мірі регулювання національного ринку праці на державному рівні зорієнтовано на сферу зайнятості та безробіття, відносно якої встановлену стратегічну ціль розвитку – нарощування трудового потенціалу. У зв'язку з цим значного поширення набуває проблема якості робочої сили на ринку праці, як вже залученої до трудової діяльності, так і тої, що ще перебуває у пошуку роботи, щ пов'язана із формуванням і нарощуванням людського капіталу.

Цілеспрямована підготовка затребуваних фахівців та перепідготовка кадрів для здійснення трудової діяльності повинна відповідати сучасним вимогам ринку робочих місць (тобто ринку роботодавців), що є можливим при здійсненні неперервного моніторингу ринку робочих місць, у тому числі вакантних робочих місць та динаміки рівня середньомісячної заробітної плати фахівців, встановленої за видами економічної діяльності та за професійними групами.

Проведення діагностики потреби (попиту) підприємств у найманих працівниках для здійснення трудової діяльності за період років дозволяє виявити певні структурні зміни на ринку праці за видами економічної діяльності та професійними групами, що безпосередньо відображає встановлені вимоги до робочої сили зі сторони роботодавців, та впливає на встановлення основних тенденцій розвитку ринку праці (у тому числі ринку робочих місць) у подальшому.

Встановлення більш тісних зв'язків між ринком праці та ринком освітніх послуг на інституціональній основі дозволить перейти до ефективного регулювання ринку праці не тільки на основі ринкових механізмів, що ведуть до встановлення рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили у тому чи іншому сегменті ринку праці країни загалом.

Ринкове регулювання ринку праці більш ярко та інтенсивно проявляється на сучасному етапі розвитку ринку праці країни загалом у зв'язку із загостренням конкурентної боротьби серед найманих працівників за вільні робочі місця та серед роботодавців – за залучення висококваліфікованих фахівців у своїй сфері діяльності. Тому, по-перше, питання підвищення конкурентоспроможності робочої сили, зокрема її якості, та, по-друге, створення конкурентоспроможних умов здійснення трудової діяльності, морального та матеріального заохочення постають на перший план.

Регулювання зовнішньої трудової міграції та внутрішньої демографічної ситуації є прерогативою держави попри не применшення значення ринкових механізмів регулювання цих процесів. Проте ефект від впровадження державних механізмів стимулювання вказаних процесів позначиться на здебільшого на кількісних параметрах ринку праці країни у довгостроковій перспективі та носить стратегічний характер. У зв'язку встановлено наступну стратегічну ціль розвитку ринку праці країни – запобігання негативним змінам у демографічній структурі населення країни.

Необхідним є встановлення механізмів регулювання стану та розвитку ринку праці країни за його основними сегментами та проблемними аспектами розвитку, найбільш гострими з яких є ринок праці молоді та ринок праці населення у сільській місцевості. Ряд заходів щодо стимулювання працевлаштування населення, зокрема молоді, у сільській місцевості вже запроваджено, проте необхідно розробляти й інші державні механізми регулювання даних сегментів ринку праці країни.

Вироблення дієвих механізмів регулювання ринку праці країни та стимулювання його розвитку є можливим, по-перше, при встановленні стратегічних цілей розвитку, по-друге, при формуванні національної

моделі розвитку національного ринку праці з урахуванням закордонного досвіду у сфері регулювання зайнятості та безробіття та рекомендацій МОП, та, по-третє, встановленні неперервного моніторингу працересурсної ситуації в країні, слідкуванні за «настроями» у сфері соціально-трудова та організаційно-економічних відносин.

Висновки:

1. Національний ринок праці країни відображає усі соціально-економічні та організаційно-трудова відносини з приводу купівлі-продажу робочої сили усередині країни (внутрішній ринок праці країни) та за її межами у окремих зовнішніх сегментах ринку праці країни, що сформувалися за її міграційними потоками. Тому національний ринок праці країни представляє собою об'єднання різних сегментів ринку праці внутрішнього та зовнішнього у відношенні до певної країни.

2. Сформована система механізмів регулювання ринку праці країни охоплює механізми впровадження державного та ринкового характеру, що зумовлюють стимулювання розвитку кількісних та якісних параметрів національного ринку праці та спрямовані на досягнення двох поставлених стратегічних цілей розвитку – запобігання негативним змінам у демографічній структурі населення країни та нарощування національного трудового потенціалу країни, її людського капіталу.

Джерела та література:

1. Безпала О. В. Особливості розвитку ринку праці столичного суспільно-географічного району : автореф. дис. ... канд. геогр. наук : спец. 11.00.02 – «Економічна та соціальна географія» : [Електронний ресурс] / О. В. Безпала; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2009. – 23 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2009/09bovsgr.zip>
2. Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 – «Трудове право; право соціального забезпечення» : [Електронний ресурс] / В. В. Безусий; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2007. – 19 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2007/07bvvrpu.zip>
3. Близнюк В. В. Регіональні особливості ринку праці в Україні: методологія дослідження, аналіз та прогноз : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.09.01 – «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» : [Електронний ресурс] / В. В. Близнюк; НАН України; Ін-т економіки. – К., 2001. – 20 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2001/01bvvdap.zip>
4. Дробиш Л. В. Формування та регулювання попиту й пропозиції праці в регіоні (на прикладі фахівців торговельно-економічного спрямування) : автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.07 – «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» : [Електронний ресурс] / Л. В. Дробиш; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – К., 2009. – 20 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2009/09dlyvpr.zip>
5. Жовнір Н. М. Стратегія і тактика підвищення якості праці на регіональному рівні : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.05 – «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка» : [Електронний ресурс] / Н. М. Жовнір; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х., 2008. – 20 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2008/08jnmpr.zip>
6. Іорданов А. Є. Державне регулювання якості людських ресурсів на регіональному рівні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 – «Механізми державного управління» : [Електронний ресурс] / А. Є. Іорданов; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харк. регіон. ін-т держ. упр. – Х., 2011. – 20 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2011/11IAENRR.zip>
7. Козарь Т. П. Державне регулювання зайнятості населення в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 – «Механізми державного управління» : [Електронний ресурс] / Т. П. Козарь; Гуманіт. ун-т «Запоріж. ін-т держ. та муніцип. упр.». – З., 2007. – 20 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2007/07ktpznu.zip>
8. Кривенко С. В. Трансформація національного ринку праці в сучасних умовах : автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.01.01 «Економічна теорія» : [Електронний ресурс] / С. В. Кривенко; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2006. – 16 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2006/06ksvpsu.zip>
9. Приходченко Т. А. Державне регулювання зайнятості населення в умовах реформування економіки : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.01.01 – «Економічна теорія» : [Електронний ресурс] / Т. А. Приходченко; Донец. держ. ун-т. – Донецьк, 1998. – 16 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/1998/98ptaure.zip>
10. Степура Т. М. Державне регулювання ринку праці (методологія, практика, шляхи удосконалення) : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.02.03 – «Організація управління, планування і регулювання економікою» : [Електронний ресурс] / Т. М. Степура; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Л., 2005. – 19 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2005/05stmpsu.zip>
11. Терехов І. О. Державне регулювання зайнятості в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 – «Механізми державного управління» : [Електронний ресурс] / І. О. Терехов; Гуманіт. ун-т «Запоріж. ін-т держ. та муніцип. упр.». – Запоріжжя, 2007. – 20 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2007/07tiorzu.zip>
12. Хлистік А. С. Регулювання ринку праці старопромислового регіону : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.09.01 – «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» : [Електронний ресурс] / А. С. Хлистік; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2007. – 20 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2007/07haspsr.zip>

13. Чернявська О. В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : спец. 08.00.03 – «Економіка та управління національним господарством» : [Електронний ресурс] / О. В. Чернявська; Н.-д. екон. ін-т М-ва економіки України. – К., 2009. – 32 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2009/09covrpu.zip>
14. Чернявська Ю. Б. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ринку праці в Україні : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» : [Електронний ресурс] / Ю. Б. Чернявська; Н.-д. екон. ін-т Мін-ва екон. України. – К., 2010. – 20 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2010/10cybrpu.zip>

Корнієнко Г.В.

УДК 631.16:332:634.1

УДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН НА РИНКУ ПРОДУКЦІЇ САДІВНИЦТВА

Постановка проблеми. Вирішення проблеми продовольчого забезпечення населення було і залишається імперативом в економічній політиці будь-якої країни. В досягненні продовольчої безпеки щораз більша роль відводиться плодам, ягодам і продуктам їх промислової переробки. З огляду раціональнішої організації харчування людини, здобутків лікувального садівництва та погіршення екологічної ситуації значення плодів і ягід як цінних продуктів споживання непинно зростає.

Досвід розвинених країн світу переконливо свідчить, що з підвищенням матеріального добробуту населення істотно змінюються звичні стандарти життя, поліпшується структура харчування, зокрема, збільшується в ній частка плодів, ягід і овочів та зменшується – хліба і картоплі. Якраз країни з найвищим доходом на душу населення відзначаються високим рівнем споживання плодів і ягід однією людиною в рік в межах 100 – 160 кг. До таких країн належать: США, Нідерланди, Австрія, Італія, Німеччина, Франція, Іспанія тощо. В Україні, яка числиться серед країн із середнім річним доходом цей показник не перевищує 30 – 35 кг. І це за умов наявного значного природно-економічного потенціалу для успішного розвитку садівництва.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В опублікованих раніше працях вітчизняних вчених здебільшого розглядалися різні аспекти розвитку плодопродуктового підкомплексу за умов адміністративно-планової економіки. Особливостям формування і ефективності функціонування плодопродуктового підкомплексу в умовах ринкових відносин присвячені роботи В.Г. Андрійчука, О.Ю. Баяри, В.І. Бойка, П.П. Борщевського, М.Я. Дем'яненка, О.Ю. Єрмакова, Ю.С. Коваленка, М.Ю.Коденської, М.Й. Маліка, Т.А. Маркіної, В.Я. Меселя-Веселяка, В.А. Рудьєва, П.Т. Саблука, О.М. Шестопаля, В.І. Шульги, А.І. Шумейка, В.В. Юрчишина та інших вчених. Незважаючи на те, що АР Крим належить до найрозвиненіших осередків промислового садівництва країни, проблеми ефективності плодопродуктового підкомплексу в сучасних умовах тут не досліджувались. Тому надто актуальними є дослідження комплексу питань спрямованих на збільшення виробництва плодів, ягід і продуктів їх промислової переробки та підвищення економічної ефективності підкомплексу.

Постановка завдання. Метою статті є удосконалення економічних відносин на ринку продукції садівництва на основі аналізу динаміки змін кількісних параметрів садівництва, оцінки його сучасного стану, аналізу реформування садівницьких підприємств і оцінки ефективності їх виробничої діяльності.

Важливою складовою АПК є плодопродуктовий підкомплекс. Основною метою його функціонування є задоволення потреб населення в таких життєвонеобхідних незамінних продуктах харчування як плоди, ягоди і продукти їх промислової переробки. Основними ланками плодопродуктового підкомплексу АПК є галузі, які займаються виробництвом, заготівлею, переробкою, зберіганням і реалізацією садівницької продукції. Основною формування підкомплексу є виробничі відносини між його складовими. Ефективність функціонування підкомплексу визначається передусім його структурою та обґрунтованістю економічного механізму відносин між ланками.

З переходом до ринкових відносин змінились засади формування плодопродуктового підкомплексу. Якщо раніше він формувався переважно на основі державних закупівель плодів та ягід, то за ринкових умов суб'єкти підприємницької діяльності вільні як у виборі виробничого напрямку господарювання, так і партнерів.

Варто відзначити, що виробничі зв'язки у підкомплексі й раніше характеризувались розбалансованістю, зокрема через прояви монополізму особливо з боку переробних підприємств і оптової торгівлі. Негативні процеси в підкомплексі значно погіршились в економічній ситуації, що склалась внаслідок лібералізації цін, великого диспаритету їх на сільськогосподарську і промислову продукцію, зниження платоспроможного попиту населення на плоди, ягоди та продукти їх промислової переробки. Це призвело до занепаду сировинних зон переробних підприємств, зменшення виробництва плодів, ягід і продуктів їх промислової переробки. Проблемними питаннями функціонування плодопродуктового підкомплексу в сучасних умовах є удосконалення відносин обміну. Це стосується розподілу доходів між сільським господарством та суміжними галузями АПК.

Економічна ефективність виробництва характеризується відношенням одержаного ефекту (результату) до ресурсів (затрат), які обумовили даний ефект (результат). Досягнення бажаної економічної ефективності будь-якого матеріального виробництва можливе лише за умови оптимізації "витрати – ефект".