УДК 657.1:331.2
DOI: https://doi.org/10.37734/2409-6873-2026-4-8

ФОРМУВАННЯ АНАЛІТИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ПРО ВИТРАТИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

О. Г. КІРДІНА
доктор економічних наук, професор,
завідувачка кафедри фінансів, обліку і аудиту;
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0600-7329

О. Д. СТЕШЕНКО
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів, обліку і аудиту;
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5117-0585

І. П. КЛОЧКО
магістр,
Український державний університет залізничного транспорту
ORCID: https://orcid.org/0009-0008-8337-517X

Анотація. Метою *є удосконалення методичного забезпечення обліку витрат на оплату праці.* ***Методика дослідження*** *– методи логічного узагальнення, структурно-логічного аналізу, порівняння та групування.* ***Результати.*** *Обґрунтовано систему аналітичних характеристик витрат на оплату праці. Запропоновано авторську модель формування обліково-аналітичної інформації. Удосконалено факторний підхід до аналізу витрат на оплату праці. Запропоновано підхід до формування внутрішньої аналітичної звітності, орієнтований на виявлення відхилень, встановлення причин їх виникнення та обґрунтування управлінських рішень.* ***Практична значущість результатів дослідження*** *полягає у обґрунтованості управлінських рішень щодо використання трудових ресурсів.*

Ключові слова: *виплати працівникам, витрати на оплату праці, аналітична інформація, робочий час, факторний аналіз, продуктивність праці, внутрішня звітність, результат діяльності, управлінські рішення.*

Постановка проблеми в загальному вигляді та зв'язок із найважливішими науковими чи практичними завданнями. Праця є одним із базових ресурсів функціонування економічної системи, а витрати, пов'язані з її використанням, формують важливу частину собівартості продукції, робіт і послуг, впливають на фінансовий результат та визначають можливості суб'єкта господарювання щодо забезпечення економічної ефективності. Особливість таких витрат полягає в тому, що їх економічний зміст не вичерпується сумою нарахованої заробітної плати. Одна й та сама сума виплат може бути пов'язана з різними функціями, технологічними операціями, об'єктами витрат і результатами діяльності. Тому інформація лише про суму нарахованої заробітної плати не дає змоги повною мірою відповісти на питання щодо економічної обґрунтованості використання трудових ресурсів.

Нормативна база [1-3] визначає загальні підходи до визнання та оцінювання виплат працівникам, проте питання формування аналітичної інформації щодо причин виникнення витрат на оплату праці, місця їх формування та результативності використання коштів потребує подальшого вдосконалення. Особливої гостроти окреслені проблеми набувають в умовах воєнного стану. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та Постанова КМУ № 221 запровадили нові механізми регулювання оплати праці, зокрема спрощену процедуру зміни істотних умов праці, можливість затримки виплат, а також зупинення дії трудового договору. Відбулися зміни в порядку нарахування оплати за час простою, роботи в умовах загрози життю, а також виплат мобілізованим та евакуйованим працівникам [4-5]. Це зумовлює необхідність не лише адаптації облікових процедур, а й перегляду підходів до аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці в умовах нестабільності та частих змін нормативно-правового поля.

Сучасна система обліку повинна забезпечувати не лише достовірне визначення належних працівникам виплат, а й формування інформації, яка дозволяє встановити: де виникли витрати, якою операцією вони зумовлені, скільки часу було використано, до якого об'єкта їх віднесено та який результат забезпечено. Необхідність вирішення цієї проблеми визначає наукову спрямованість дослідження.

© О. Г. Кірдіна, О. Д. Стешенко, І. П. Клочко, 2026
Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика бухгалтерського обліку та аналізу витрат на оплату праці є традиційним об'єктом досліджень вітчизняних науковців. У сучасній науковій літературі сформувалося кілька основних напрямів, які безпосередньо стосуються теми цієї статті. Так, у дослідженні Матюхи М. М. та Божок К. К. [6] розглянуто напрями вдосконалення організації обліку заробітної плати на виробничих підприємствах. Основна увага авторів зосереджена на документальному забезпеченні та побудові аналітичних рахунків, що є важливим для розуміння сучасних підходів до організації облікового процесу. Однак воно не виходить за межі традиційного відображення виплат, залишаючи поза увагою питання взаємозв'язку облікових даних з аналізом використання робочого часу та оцінюванням результативності понесених витрат. Саме цей аспект і потребує подальшого розвитку, що й зумовлює необхідність формування запропонованої в цій статті моделі обліково-аналітичної інформації.

Гуцаленко Л. В. та Каправа О. С. [7] у своїй праці акцентують увагу на проблемах обліку оплати праці та визначають напрями його вдосконалення з позиції внутрішнього контролю. Запропонована нами модель, на відміну від традиційного контролю, орієнтована не лише на фіксацію відхилень, а й на кількісне визначення впливу чисельності, робочого часу та вартості години праці, що дозволяє перейти від констатації фактів до управлінського регулювання. Дослідження Хоменко Л., Яценко Н. та Мельничук А. [8] присвячене вдосконаленню технологічного процесу обліку заробітної плати на промисловому підприємстві. Науковці пропонують оптимізацію облікових процедур із застосуванням сучасних інформаційних технологій. Водночас поза межами їхнього дослідження залишається важливий аспект використання облікових даних для оцінювання ефективності витрат на оплату праці, зокрема через співвідношення з результатами діяльності.

Окрему групу досліджень становлять праці, присвячені аналізу витрат на оплату праці, зокрема робота Овсюк Н. В. [9], де обґрунтовується сутність витрат на оплату праці як облікової категорії та ідентифікуються її складові. Авторка слушно розмежовує поняття виплат та витрат, що є важливою теоретичною передумовою для нашого дослідження. Проте запропонований нею підхід до аналізу не передбачає кількісної оцінки впливу окремих факторів на зміну загальної суми витрат.

Таким чином, незважаючи на значну кількість наукових публікацій, питання формування комплексної аналітичної інформації про витрати на оплату праці у взаємозв'язку з використаним робочим часом, місцем виникнення, об'єктами віднесення та досягнутими результатами залишається недостатньо дослідженим. Поза увагою науковців часто залишаються причинно-наслідкові зв'язки між зміною витрат та факторами, що їх зумовили, а також методика трансформації облікових даних в основу для прийняття управлінських рішень. Зазначені прогалини зумовлюють необхідність розвитку методичного підходу, який поєднує облік виплат працівникам з аналітичною оцінкою витрат на оплату праці та їх взаємозв'язку з результатами діяльності, що й визначає наукову спрямованість цього дослідження.

Формування цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає в розробленні методичного забезпечення обліку витрат на оплату праці шляхом побудови системи їх аналітичного відображення та оцінювання, яка забезпечує взаємозв’язок між використаним робочим часом, вартістю праці, об’єктом витрат і результатом діяльності. Досягнення поставленої мети передбачає уточнення змісту досліджуваних категорій, обґрунтування системи аналітичних ознак, розроблення авторської методичної моделі та формування факторного підходу до аналізу витрат.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Основою вдосконалення методики обліку витрат на оплату праці є чітке визначення економічного змісту взаємопов'язаних категорій. Передусім необхідно розмежувати виплати працівникам і витрати на оплату праці. Виплати працівникам характеризують сукупність винагород та інших виплат, що надаються працівникам у зв'язку з трудовими відносинами. Витрати на оплату праці відображають вартість відповідних виплат, визнану у складі витрат відповідного періоду. Отже, ці категорії є взаємопов'язаними, але не тотожними, що потребує їх чіткого врахування під час організації бухгалтерського обліку.

Для системного розмежування досліджуваних категорій доцільно зіставити їх за економічним змістом, обліковим питанням та управлінським значенням (табл. 1).

Як свідчать дані табл. 1, виплати працівникам характеризують зміст і структуру винагород, тоді як витрати на оплату праці відображають їх вартісний вплив на формування витрат діяльності. Відповідно, аналітична система має забезпечувати не лише визначення загальної суми витрат, а й можливість встановлення чинників її формування та оцінювання результативності використання коштів на оплату праці.

Для цього доцільно застосовувати систему взаємопов'язаних аналітичних ознак, що характеризують працівника, його професійну та кваліфікаційну належність, використаний робочий час, вид виплати, центр відповідальності, об'єкт витрат і результат діяльності. Така деталізація

Таблиця 1

Співвідношення категорій, пов'язаних з обліком виплат працівникам

Категорія	Економічний зміст	Основне облікове питання	Управлінське значення
Виплати працівникам	Винагороди та інші виплати у зв'язку з трудовими відносинами	Які виплати належать працівникам?	Якою є структура виплат та її зміна?
Витрати на оплату праці	Вартість виплат, визнана у складі витрат	Яка сума витрат на оплату праці підлягає визнанню?	Як змінюється обсяг і структура витрат?
Робочий час	Кількісна характеристика використання робочого часу	Який обсяг часу використано?	Наскільки раціонально використовується робочий час?
Результат діяльності	Економічний ефект від здійснення діяльності	Який результат забезпечено?	Чи відповідає результат понесеним витратам?

Джерело: розроблено авторами

дає змогу формувати інформацію, необхідну для контролю, аналізу, калькулювання та прийняття управлінських рішень.

Застосування зазначених ознак не потребує пропорційного збільшення кількості синтетичних чи аналітичних рахунків. Їх доцільно інтегрувати в систему аналітичних кодів, довідників, первинних документів та внутрішньої звітності. Такий підхід ґрунтується на принципі аналітичної достатності: склад облікових ознак має визначатися їх інформаційною цінністю для контролю, аналізу, калькулювання та прийняття управлінських рішень. Удосконалення обліку витрат на оплату праці доцільно пов'язувати не зі збільшенням кількості облікових показників, а з формуванням цілісної системи аналітичної інформації, яка поєднує дані про працівників, виплати, використаний робочий час, об'єкти витрат та результати діяльності.

Принципова відмінність запропонованого підходу від традиційного полягає у зміні логіки формування інформації: від фіксації факту виплати та суми витрат до послідовного встановлення зв'язку між трудовою операцією, використаним робочим часом, місцем виникнення витрат, об'єктом їх віднесення та отриманим результатом (табл. 2).

Як видно з таблиці 2, запропонований підхід змінює не стільки склад облікових даних, скільки логіку їх взаємозв'язку. Якщо традиційне відображення витрат переважно завершується їх узагальненням у звітності, то запропонована система продовжує інформаційний ланцюг до встановлення результату, причин відхилень та формування управлінського рішення. Це дає змогу розглядати витрати на оплату праці не як ізольовану суму виплат, а як результат використання конкретного трудового ресурсу в межах певної операції, часу, місця виникнення та об'єкта витрат.

Запропонована модель ґрунтується на послідовному встановленні зв'язку між працівником, трудовою операцією, робочим часом, центром відповідальності, об'єктом витрат і результатом діяльності та передбачає такий інформаційний ланцюг (рис. 1).

Особливого значення в цій моделі набуває робочий час. У традиційній системі він насамперед використовується для визначення належної працівнику винагороди. Проте його економічне значення значно ширше. Робочий час є кількісною характеристикою використання трудових ресурсів, а тому може бути використаний для визначення трудомісткості операції, розподілу витрат, оцінювання продуктивності та виявлення непродуктивних втрат. Отже, робочий час доцільно розглядати не лише як основу розрахунку виплат, а як самостійну аналітичну характеристику витрат на оплату праці.

Наступним методичним завданням є визначення причин зміни витрат. Традиційний аналіз

Таблиця 2

Порівняння традиційного та запропонованого підходів до формування обліково-аналітичної інформації про витрати на оплату праці

Традиційний підхід	Запропонований підхід
Працівник → виплата	Працівник → операція
Виплата → сума витрат	Операція → робочий час → вартісна оцінка
Витрати → об'єкт	Витрати → місце виникнення → об'єкт
Витрати → звітність	Витрати → результат
Відхилення	Відхилення → причина
Інформація → звіт	Інформація → рішення

Джерело: розроблено авторами

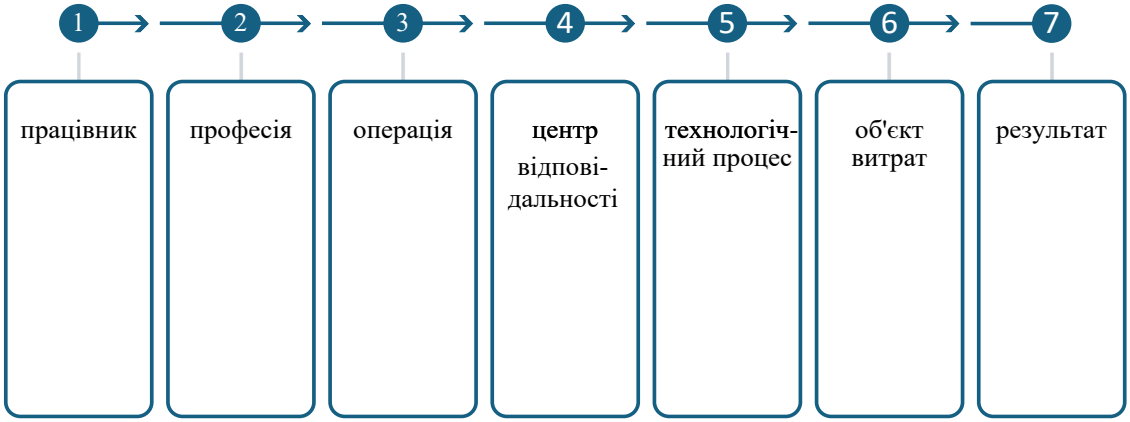


Рис. 1. Інформаційний ланцюг формування аналітичних даних про витрати на оплату праці

Джерело: розроблено авторами

фонду оплати праці часто обмежується порівнянням фактичних і планових величин, однак саме відхилення не є поясненням. Збільшення витрат може бути спричинене зростанням чисельності, збільшенням робочого часу, підвищенням вартості години праці, зміною структури персоналу або іншими факторами. Для переходу від фіксації зміни витрат до кількісного визначення причин її виникнення доцільно застосувати факторний аналіз. У межах запропонованого підходу такими факторами є середня чисельність працівників, середня кількість фактично відпрацьованих годин одним працівником та середня вартість однієї відпрацьованої години праці. Вплив чисельності характеризує зміну витрат, зумовлену зміною кількості працівників; вплив відпрацьованого часу відображає зміну витрат внаслідок зміни фактичного використання робочого часу; вплив середньої вартості однієї відпрацьованої години праці – зміну вартості однієї години праці. Перевага запропонованої моделі полягає у можливості пов'язати кожен фактор із відповідним центром управлінської відповідальності (табл. 3).

Як видно з табл. 3, зміна чисельності пов'язана з кадровим плануванням; зміна робочого часу – з організацією праці; зміна середньої вартості однієї відпрацьованої години праці – із системою оплати праці, кваліфікацією та мотиваційними механізмами. Така диференціація дозволяє перетворити бухгалтерську інформацію на основу відповідального управління.

Проте аналіз динаміки витрат сам по собі не дає відповіді на питання про їх ефективність. Для цього витрати необхідно зіставляти з результатом. Оцінювання витрат на оплату праці не може ґрунтуватися лише на їх абсолютній зміні, оскільки зростання витрат може бути економічно обґрунтованим, якщо воно супроводжується збільшенням результату діяльності та зниженням витрат на одиницю результату. Отже, ефективність витрат на оплату праці доцільно оцінювати за їх співвідношенням з отриманим результатом діяльності.

Важливим елементом системи інформаційного забезпечення є внутрішня звітність, яка має фіксувати не лише відхилення, а й причини їх виникнення. Проте для того, щоб така звітність була дієвим інструментом управління, сама інформація про витрати має бути структурована залежно від їх внеску у формування кінцевих результатів діяльності. Тому виникає необхідність доповнення традиційної класифікації витрат на оплату праці новою ознакою, а саме критерієм результативності.

Така класифікація дає змогу оцінювати не лише обсяг витрат, а й їх доцільність з позиції досягнутого ефекту. Вона не змінює встановленого порядку обліку виплат працівникам, а розширює інформаційні можливості обліку шляхом групування витрат залежно від їх ролі у забезпеченні результатів: результативні (безпосередньо забезпечують результат), забезпечувальні (створюють умови для діяльності), стимулюючі (спрямовані на підвищення результативності), компенсаційні (пов'язані з особливими умовами праці) та непродуктивні (не забезпечують очікуваного результату). Виокремлення останньої групи має особливе значення, оскільки саме непродуктивні витрати формують потенційні резерви підвищення ефективності використання коштів на оплату праці. Наприклад, до непродуктивних витрат на оплату праці можуть бути віднесені: оплата простоїв з вини адміністрації, доплати за понаднормові роботи, спричинені нераціональною організацією праці, а також виплати працівникам, залученим до операцій, що не створюють доданої вартості (наприклад, виправлення браку, повторне виконання робіт через низьку якість на попередніх етапах). Як показує практика, на окре-

Таблиця 3

Інтерпретація результатів факторного аналізу витрат на оплату праці

Фактор	Напрям зміни	Вплив на витрати на оплату праці	Напрям аналізу
Середня чисельність працівників	↑	Збільшення загальної суми витрат за незмінності інших умов	Обґрунтованість чисельності персоналу
Середня чисельність працівників	↓	Зменшення загальної суми витрат за незмінності інших умов	Відповідність чисельності обсягу діяльності
Середня кількість відпрацьованих годин	↑	Збільшення витрат унаслідок зростання обсягу відпрацьованого часу	Використання робочого часу та причини його зміни
Середня кількість відпрацьованих годин	↓	Зменшення витрат унаслідок скорочення відпрацьованого часу	Виявлення простоїв та неповного використання робочого часу
Середня вартість однієї відпрацьованої години праці	↑	Зростання витрат унаслідок підвищення середньої вартості однієї відпрацьованої години праці	Обґрунтованість зміни середньої вартості однієї відпрацьованої години праці та структури виплат
Середня вартість однієї відпрацьованої години праці	↓	Зменшення витрат внаслідок зниження середньої вартості однієї відпрацьованої години праці	Оцінювання причин зміни середньої вартості однієї відпрацьованої години праці

Джерело: розроблено авторами

мих підприємствах такі витрати можуть сягати 10-15% загального фонду оплати праці, що свідчить про значні резерви підвищення ефективності.

В умовах воєнного стану структура непродуктивних витрат зазнає додаткових трансформацій: до них можуть належати витрати на оплату праці працівників, які не мають змоги виконувати свої функції через бойові дії, оплата вимушених простоїв, пов'язаних із пошкодженням інфраструктури, а також виплати евакуйованим працівникам за період, коли вони не були залучені до виробничих процесів [10]. Запровадження додаткового аналітичного обліку таких витрат дозволяє відокремити їх від інших виплат та оцінити реальний вплив воєнних ризиків на результативність використання коштів на оплату праці. Для посилення аналітичної спрямованості контролю доцільно доповнити традиційну класифікацію витрат ознакою їх результативності, що забезпечує оцінювання не лише обсягу витрат на оплату праці, а й їх співвідношення з отриманим результатом. Ця класифікація не змінює встановленого порядку обліку виплат працівникам, а розширює інформаційні можливості обліку витрат на оплату праці шляхом їх оцінювання залежно від внеску у формування результатів діяльності.

Водночас розширення аналітичної інформації має здійснюватися з урахуванням принципу економічності. Надмірна деталізація ускладнює облікові процедури та збільшує витрати на формування інформації, не забезпечуючи відповідного підвищення її практичної цінності. Включення окремих характеристик до системи обліку доцільно визначати за критерієм управлінської корисності – їх здатності забезпечувати інформацію, необхідну для контролю, аналізу витрат на оплату праці та прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Для підприємств це означає, що система аналітичного обліку може бути побудована за багаторівневим принципом (рис. 2).

Саме ця послідовність становить авторську концепцію формування аналітичної інформації про витрати на оплату праці.

Висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у поданому напрямі. Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що підвищення якості облікового відображення витрат на оплату праці потребує переходу від їх характеристики переважно через вартісні показники до комплексного відображення процесу використання праці та його економічних результатів. Розкриття відмінностей між виплатами працівникам і витратами на оплату праці дозволяє чіткіше визначити місце кожної категорії в обліковій системі, а запропонована система аналітичних ознак (працівник, професія, кваліфікація, робочий час, вид виплати, центр відповідальності, об'єкт витрат, результат діяльності) забезпечує послідовний взаємозв'язок між обліковими даними, їх аналізом та управлінським регулюванням. Робочий час обґрунтовано як самостійну аналітичну характеристику витрат, що дозволяє виявляти непродуктивні втрати та точніше пояснювати зміни загальної суми витрат. Удосконалено факторний підхід до аналізу витрат на основі визначення впливу чисельності працівників, використання робочого часу та середньої вартості однієї відпрацьованої години праці, що



Рис. 2. Багаторівнева система аналітичних ознак витрат на оплату праці

Джерело: розроблено авторами

дає змогу кількісно оцінити внесок кожного фактору та співвіднести результати з відповідними центрами відповідальності. Обґрунтовано доцільність оцінювання ефективності витрат через їх співвідношення з результатами діяльності з використанням показників витрат на одиницю результату та продуктивності праці, оскільки абсолютне збільшення витрат не свідчить про погіршення ефективності без урахування зміни результату. Дістала подальшого розвитку класифікація витрат за критерієм результативності (результативні, забезпечувальні, стимулюючі, компенсаційні, непродуктивні), а запропонована система внутрішньої аналітичної звітності орієнтована на виявлення відхилень, встановлення причин їх виникнення та обґрунтування управлінських рішень. Практична реалізація підходу не потребує збільшення кількості синтетичних рахунків і здійснюється шляхом удосконалення аналітичних кодів, первинних документів, довідників трудових операцій, системи обліку робочого часу та внутрішніх звітів, що дозволяє локалізувати витрати за центрами відповідальності, пов'язати їх з технологічними операціями та співвідносити з результатами діяльності.

Перспективними напрямами подальших досліджень є розроблення методики оцінювання взаємозв'язку витрат на оплату праці з результатами діяльності, удосконалення підходів до розподілу таких витрат між об'єктами калькулювання та формування системи внутрішніх показників для оцінювання їх результативності в умовах цифровізації облікових процесів. Окремої уваги потребує адаптація запропонованого методичного підходу до роботи підприємств в умовах воєнного стану, зокрема щодо відображення в аналітичному обліку витрат, пов'язаних з оплатою простоїв, евакуацією персоналу, дистанційною роботою та іншими факторами, зумовленими воєнними діями. Актуальним залишається також питання вдосконалення документального забезпечення та контролю за обґрунтованістю таких виплат у період дії правового режиму воєнного стану.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII.
3. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» : затв. наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999 № 318
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text
5. Про затвердження Порядку підтвердження поважних причин невиконання податкових обов'язків : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.03.2022 № 221 (із змінами). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0967-22#Text
6. Матюха М. М., Божок К. К. Удосконалення організації обліку заробітної плати на виробничих підприємствах. *Інтернаука*. 2021. № 15(115). С. 32–36.
7. Гуцаленко Л. В., Каправа О. С. Облік оплати праці: проблеми та напрямки вдосконалення. *Економіка та суспільство*. 2018. № 18. С. 894–899. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-18-124
8. Хоменко Л., Яценко Н., Мельничук А. Удосконалення технологічного процесу обліку заробітної плати на промисловому підприємстві. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences.* 2023. № 318(3). С. 103–109. DOI: https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-318-3-14
9. Овсюк Н. В. Затрати на оплату праці як облікова категорія: сутність та ідентифікація складових. *Вісник ЖДТУ. Економіка, управління та адміністрування.* 2013. № 2(64). С. 142–152.

10. Кравченко О., Агафонова Є. Облік розрахунків з оплати праці під час воєнного стану в Україні. *Економіка і регіон*. 2024. № 1(92). DOI: https://doi.org/10.26906/EiR.2024.1(92).3334

REFERENCES

1. Pro bukhhalterskyi oblik ta finansovu zvitnist v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 16.07.1999 № 996-XIV [On Accounting and Financial Reporting in Ukraine : Law of Ukraine dated 16.07.1999 № 996-XIV]. [in Ukrainian].

2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII [Code of Labor Laws of Ukraine : Law of Ukraine dated 10.12.1971 № 322-VIII]. [in Ukrainian].

3. Natsionalne polozhennia (standart) bukhhalterskoho obliku 16 «Vytraty» : zatv. nakazom Ministerstva finansiv Ukrainy vid 31.12.1999 № 318 [National Accounting Standard (Regulation) 16 "Expenses" : approved by Order of the Ministry of Finance of Ukraine dated 31.12.1999 № 318]. [in Ukrainian].

4. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu : Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 № 2136-IX [On the Organization of Labor Relations under Martial Law : Law of Ukraine dated 15.03.2022 № 2136-IX]. [in Ukrainian].

5. Pro zatverdzhennia Poriadku pidtverdzhennia povazhnykh prychyn nevykonannia podatkovykh oboviaz-kiv... : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21.03.2022 № 221 (iz zminamy) [On Approval of the Procedure for Confirming Valid Reasons for Non-Fulfillment of Tax Obligations... : Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 21.03.2022 № 221 (as amended)]. [in Ukrainian].

6. Matiukha, M. M., & Bozhok, K. K. (2021). Udoskonalennia orhanizatsii obliku zarobitnoi platy na vyrobnychykh pidpryiemstvakh [Improvement of the Organization of Payroll Accounting at Manufacturing Enterprises]. *Internauka*, no. 15(115), pp. 32–36. [in Ukrainian].

7. Hutsalenko, L. V., & Kaprava, O. S. (2018). Oblik oplaty pratsi: problemy ta napriamky vdoskonalennia [Labor Remuneration Accounting: Problems and Directions of Improvement]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 18, pp. 894–899. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-18-124. [in Ukrainian].

8. Khomenko, L., Yatsenko, N., & Melnychuk, A. (2023). Udoskonalennia tekhnolohichnoho protsesu obliku zarobitnoi platy na promyslovomu pidpryiemstvi [Improvement of the Technological Process of Payroll Accounting at an Industrial Enterprise]. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, no. 318(3), pp. 103–109. DOI: https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-318-3-14. [in Ukrainian].

9. Ovsiuk, N. V. (2013). Zatraty na oplatu pratsi yak oblikova katehoriia: sutnist ta identyfikatsiia skladovykh [Labor Costs as an Accounting Category: Essence and Identification of Components]. *Visnyk ZhDTU. Ekonomika, upravlinnia ta administruvannia*, no. 2(64), pp. 142–152. [in Ukrainian].

10. Kravchenko, O., & Ahafonova, Ye. (2024). Oblik rozrakhunkiv z oplaty pratsi pid chas voiennoho stanu v Ukraini [Accounting of Payroll Settlements under Martial Law in Ukraine]. *Ekonomika i rehion*, no. 1(92). DOI: https://doi.org/10.26906/EiR.2024.1(92).3334. [in Ukrainian].

Olena Kirdina**, **Olena Stechenko**, **Iryna Klochko**, Ukrainian State University of Railway Transport.* ***Formation of analytical information on labor costs in the enterprise management system.

***Annotation. The purpose of the article** is to improve the methodological support for accounting of labor costs by forming a system of their analytical presentation and evaluation, which ensures the relationship between working time used, labor cost, cost object and performance results. **The research methodology** is based on general scientific and special methods: logical generalization, structural and logical analysis, factor analysis, comparison and grouping. The article substantiates a system of analytical characteristics of labor costs covering employee, occupation, qualification, working time, type of payment, responsibility center, cost object and performance outcome. An author's model for generating accounting and analytical information is proposed, which ensures a consistent relationship between accounting data, their analysis and management regulation. The factor approach to analyzing labor costs has been improved by determining the impact of the number of employees, working time utilization and the average cost per hour worked. The feasibility of assessing the efficiency of labor costs through their relationship with performance outcomes is substantiated using indicators of labor costs per unit of output and labor productivity. An approach to forming internal analytical reporting focused on identifying deviations, establishing their causes and substantiating management decisions is proposed. The classification of labor costs according to the criterion of performance outcomes has been further developed, supplementing traditional approaches to their analytical grouping. **The proposed** approach is adapted to the challenges of martial law, in particular through the identification of unproductive costs caused by forced downtime, evacuation of personnel and other wartime factors. **The practical significance** of the research results lies in the fact that the use of the proposed approaches in practice will create an information basis for control, analysis, costing and performance assessment of labor costs, increase the validity of management decisions regarding the use of labor resources.*

***Keywords:** employee benefits, labor costs, analytical information, working time, factor analysis, labor productivity, internal reporting, performance outcomes, management decisions.*

Дата надходження статті: 27.08.2026
Дата прийняття статті до публікації: 29.09.2026
Дата публікації статті: 13.11.2026