

СЕКЦІЯ 2
ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ

УДК 657.1.011

DOI: <https://doi.org/10.32782/2522-4263/2025-1-4>**Хоменко Л.М.***кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку і фінансів
Кременчуцького національного університету
імені Михайла Остроградського
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8074-4805>***Яценко Н.М.***кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку і фінансів
Кременчуцького національного університету
імені Михайла Остроградського
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7795-7300>***Попадюк О.О.***кандидат економічних наук, приватний підприємець***Khomenko Liudmyla***Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Accounting and Finance
Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyyi National University***Yatsenko Natalya***Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Accounting and Finance
Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyyi National University***Popadiuk Olha***Candidate of Economic Sciences, Private Entrepreneur*ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
НА ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХINNOVATIVE APPROACHES TO PAYROLL ACCOUNTING
IN TOURISM ENTERPRISES**АНОТАЦІЯ**

У статті досліджено інноваційні підходи до організації обліку заробітної плати на туристичних підприємствах із врахуванням сучасних викликів і тенденцій розвитку галузі. Особлива увага приділена автоматизації облікових процесів та впровадженню цифрових інструментів для оптимізації розрахунків заробітної плати, премій та інших виплат. Запропоновано механізми раціональної диференціації заробітної плати залежно від кваліфікації працівників, обсягу та якості виконаної роботи, а також обґрунтовано доцільність впровадження коефіцієнта ефективності праці (КЕП) для оцінювання якісних і кількісних показників роботи. Окреслено перспективи використання хмарних технологій для забезпечення прозорості фінансових операцій і підвищення конкурентоспроможності туристичних підприємств. Підкреслено важливість сталого розвитку туристичної галузі через ефективне управління трудовими ресурсами та стимулювання персоналу. Вивчено вплив впроваджених цифрових технологій на скорочення часу обробки фінансових даних і підвищення ефективності управлінських рішень.

Ключові слова: бухгалтерський облік, туристичне підприємство, заробітна плата, сфера послуг, цифрові технології, ефективність управління.

ANNOTATION

In the context of globalization and digitalization, the automation of accounting processes in the tourism industry is becoming increasingly important. The need for quick access to information, reduction of administrative burden, and improvement of calculation accuracy dictates the necessity of implementing modern digital solutions. The article investigates innovative approaches to organizing payroll accounting in tourism enterprises, considering current challenges and industry development trends. Special attention is paid to the automation of accounting processes and the implementation of digital tools for optimizing payroll, bonuses, and other payments. Mechanisms for rational wage differentiation based on employee qualifications, the scope and quality of work performed, and the justification for implementing a labor efficiency coefficient (LEC) for assessing qualitative and quantitative work indicators are proposed. The prospects of using cloud technologies to ensure financial transparency and improve the competitiveness of tourism enterprises are outlined. The importance of sustainable development in the tourism industry through effective human resource management and staff motivation is emphasized. The impact of implemented digital technologies on reducing financial data processing time and improving decision-making efficiency is studied. The significance of integrating modern software with existing accounting systems to ensure timely access to

up-to-date data is highlighted. Special emphasis is placed on creating conditions for improving employee motivation through the fair distribution of wages and the automation of accounting operations. Further research should be aimed at developing tools for integrating digital accounting systems into the tourism industry, taking into account the specifics of small businesses. To propose new methods for improving the skills of employees in the context of digitalization of accounting.

Keywords: accounting, tourism enterprise, payroll, service sector, digital technologies, management efficiency.

Постановка проблеми. Основним чинником, що значно впливає на активність і продуктивність працівників у туристичних підприємствах, є винагорода за їх працю. На сьогоднішній день перед багатьма успішними туристичними компаніями постає завдання знайти нові та ефективні способи мотивації своїх співробітників. Впровадження інноваційних форм винагороди дозволяє туристичним підприємствам ефективно використовувати трудові ресурси, контролювати роботу співробітників та підвищувати якість їхньої праці. Це позитивно впливає на конкурентоспроможність компанії, сприяє її розвитку та досягненню високих економічних результатів.

Інвестиції в туристичну сферу за умови значного подовження курортного сезону сприяють зростанню зайнятості населення, розвитку сфери послуг, зміцненню міжнародної співпраці в перспективній галузі, залученню громадян до вивчення природного та історико-культурного багатства регіону, а також підтриманню екологічного балансу. Стійкого розвитку, зокрема й промислових регіонів, можна досягти через впровадження комплексу маркетингових стратегій, спрямованих на використання конкурентних переваг і залучення інвестицій у пріоритетні напрями. У цьому контексті сільський туризм, що не потребує значних фінансових вкладень, але забезпечує оптимальну прибутковість, має потенціал для широкого впровадження у вітчизняну практику. До сільського «зеленого» відомі спеціалісти відносять мало бюджетні, але досить перспективні, види туризму: етнографічний, спортивний, екологічний, санаторно-оздоровчий, маршрутно-пізнавальний [8; 12]. «Зелений» туризм в значній мірі зобов'язаний сьогоднішній моді на здоровий образ життя та успішній організації натурального харчування і різноманітних розваг на свіжому повітрі. Туристи проводять дозвілля в екологічно чистих районах нашої країни, оглядають природні заповідники, архітектурні та історичні пам'ятки, а також беруть участь у культурно-мистецьких подіях, що зрештою сприяє підвищенню добробуту місцевих жителів. Опрацювання статистичних даних засвідчило, що 35% міського населення Західної Європи надають перевагу відпочинку на природі в сільській місцевості [12; 16]. Створюються передумови сталого розвитку багатьох регіонів нашої країни завдяки залученню цільових груп споживачів, зокрема іноземних, та ефективній організації сільського туризму.

Організація заробітної плати, науково обґрунтована та орієнтована на використання особистої матеріальної зацікавленості працівників туристичних підприємств, зокрема в результатах колективної праці, має постійно сприяти підвищенню їхньої кваліфікації та одночасно забезпечувати зростання продуктивності. На всіх етапах функціонування економіки важливо забезпечувати випередження зростання продуктивності праці в порівнянні зі збільшенням заробітної плати, тому що воно виступає одним із провідних джерел створення накопичень для розширення, в тому числі, і туристичної діяльності [1; 2]. Доцільно раціонально диференціювати заробітну плату за врахування: кваліфікації працівників; кількісних результатів праці; умов праці та особливих обставин протікання трудових процесів; ролі працівника у наданні туристичних послуг, що визначає ступінь впливу його на результати колективної праці [3; 4].

На сучасному етапі розвитку економічних відносин виникає потреба у створенні більш ефективної та досконалої системи оплати праці для ринку туристичних послуг. Наразі системи оплати праці, що діють у нашій країні, характеризуються недостатньою гнучкістю та низьким рівнем мотивації, оскільки розмір заробітної плати лише частково пов'язаний із якістю наданих послуг і продуктивністю праці в туристичній галузі.

Для вдосконалення обліку заробітної плати доцільно активно впроваджувати сучасні засоби електронно-обчислювальної техніки. Крім того, працівники бухгалтерії повинні постійно враховувати зміни в нормативно-законодавчій базі, систематично відстежувати нововведення, аналізувати їх та оперативно застосовувати у роботі.

Облік розрахунків заробітної плати на туристичних підприємствах є надзвичайно відповідальним і трудомістким процесом, що вимагає значних зусиль та уваги. Такий стан зумовлений необхідністю опрацювання великого обсягу первинної інформації, пов'язаної з численними операціями в системі реалізації туристичних пропозицій, які потребують значного часу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми сезонності розвитку за врахування регіональних особливостей туристичного ринку досліджені у працях багатьох зарубіжних і вітчизняних науковців, зокрема: узагальнення досвіду західних країн щодо розробки стратегії фінансового забезпечення туристичної компанії з урахуванням сезонності споживчого ринку послуг [8; 13]; формування агентств регіональних туристичних рад по реалізації державної політики сприяння розвитку туризму [12; 13]; забезпечення стабільного поступального зростання туризму у процесі формування конкурентних переваг [7; 12]; застосування комплексу маркетингових заходів у сільському «зеленому» туризмі за повного використання туристичного потенціалу для сталого розвитку регіону [7; 8]

та інших. Разом з тим, недостатньо висвітлено проблему впливу чинників сезонності споживчого ринку туризму в управлінні усталеним фінансовим забезпеченням туристичних підприємств за врахування особливостей сталого розвитку регіону.

Заробітна плата в туристичному підприємстві, відповідно до положень Закону України «Про оплату праці», розглядається як винагорода за виконану роботу [2]. Її розмір залежить від низки факторів, таких як складність виконуваних завдань, умови, в яких надаються туристичні послуги, рівень кваліфікації працівника, обсяг виконаної роботи, а також специфіка галузі [5; 10].

Регулювання оплати праці, прав працівників і механізмів їх захисту в туристичній сфері здійснюється відповідно до Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці» та інших нормативно-правових документів [2; 3]. Визначення розмірів заробітної плати розробляється спеціальним відділом із врахуванням демографічних особливостей країни, затверджується наказом керівництва підприємства та відображається у колективному договорі [3; 11].

Серед численних дослідників, які в своїх роботах намагаються інтегрувати теоретичні засади організації заробітної плати з особливостями обліку праці в умовах сучасного управління персоналом підприємства, можна виділити таких авторів, як Л. Васюренко, Н. Данилевич, Б. Данилишин, Н. Катков, І. Кінебас, О. Мартін, К. Маслов, С. Пирожков, О. Чепець та інших [5–15]. Вони аналізують різноманітні соціально-економічні аспекти обліку та аудиту розрахунків з оплати праці, спрямовані на удосконалення мотиваційних систем, що забезпечують ефективніше використання персоналу в діяльності підприємств, зокрема в туристичній галузі. Проте, незважаючи на ці досягнення, проблеми вдосконалення процесу обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в умовах використання сучасних електронно-обчислювальних технологій потребують подальшого поглибленого дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження та обґрунтування ефективних підходів до вдосконалення облікових процесів на туристичних підприємствах з урахуванням сучасних цифрових технологій. Особливу увагу приділено питанням автоматизації розрахунків заробітної плати, раціональної диференціації оплати праці та забезпечення прозорості фінансових операцій для підвищення конкурентоспроможності підприємств у галузі туризму.

Основним завданням є розробка ефективних підходів до вдосконалення обліку заробітної плати на туристичних підприємствах з урахуванням впливу сезонності, потреби в автоматизації облікових процесів та підвищення конкурентоспроможності галузі. Необхідно визначити шляхи інтеграції сучасних цифрових

інструментів, розробити механізми диференціації заробітної плати залежно від кваліфікації та результативності праці, а також впровадити системи оцінки ефективності роботи персоналу. Важливим завданням є забезпечення прозорості фінансових операцій та підвищення мотивації працівників через справедливий розподіл заробітної плати і автоматизацію ключових облікових процесів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Облік праці та заробітної плати є важливим елементом ефективного управління туристичними підприємствами. Сучасні підходи, такі як автоматизація облікових процесів, впровадження раціональної системи оплати праці та використання сезонної диференціації цін, можуть значно підвищити конкурентоспроможність підприємств.

Згідно з даними Державної служби статистики України, середня заробітна плата в Україні у 2023 році склала 17 442 грн, що на 17,3% більше, ніж у 2022 році. У першому кварталі 2024 року середня заробітна плата зросла до 18 903 грн, що на 22,5% більше порівняно з аналогічним періодом попереднього року. [1].

Відповідно до офіційно опублікованих даних, працівники туристичної галузі мають середній рівень заробітної плати в Україні, який складає близько 21 000 гривень на місяць. Зокрема, на найвищу зарплату можуть розраховувати працівники туристичних агентств, де середня місячна винагорода досягає 26 500 гривень. Тоді як для інших категорій працівників цієї галузі, таких як гіді чи спеціалісти з туризму, рівень зарплат може бути дещо нижчим.

Однак, порівнюючи ці показники з європейськими стандартами, можна помітити значну різницю. Наприклад, в країнах ЄС, таких як Німеччина чи Франція, середня заробітна плата працівників туристичної галузі значно вища, що підкреслює відмінності в рівнях доходів між Україною та європейськими країнами.

Ці порівняння дають змогу зрозуміти, що заробітна плата вітчизняних працівників туристичної сфери на загальному тлі виглядає менш конкурентоспроможною порівняно з європейськими колегами, що може впливати на залучення та утримання кваліфікованих кадрів у цій сфері.

Для зменшення впливу сезонних спадів на доходи рекомендовано розвивати стійкі види туризму, зокрема сільський, екологічний та культурно-етнографічний. Особливу увагу слід приділяти освітнім програмам для підготовки кваліфікованих кадрів та створенню умов для залучення інвестицій, що сприятимуть розвитку туристичної інфраструктури.

Важливим напрямом залишається популяризація екологічно орієнтованих форм туризму, що дозволить ефективно використовувати природні та культурні ресурси регіону, збільшувати зайнятість населення та залучати нових споживачів. Для Кременчуцького регіону

ключовими завданнями є розробка нових туристичних маршрутів, покращення якості послуг та просування унікальних особливостей місцевих рекреаційних ресурсів.

Ці заходи забезпечать стійкий розвиток туристичної галузі, зростання доходів підприємств та збільшення фінансових надходжень до регіональних бюджетів.

Було проведено маркетинговий аналіз із залученням експертної оцінки, спрямований на визначення готовності цільової аудиторії до споживання послуг сільського туризму. У науковій літературі закордонні фахівці трактують попит як «взаємозв'язок між ціною блага чи послуги та їхньою якістю, яку споживачі готові оплатити і здатні придбати у певний момент часу, за умови незмінності інших факторів, що характеризують ринкову ситуацію» [17, с. 37].

Для вітчизняної туристичної галузі характерне нарощування в багатьох регіонах діяльності оздоровчо-спортивного туризму. Методичними центрами становлення та розвитку оздоровчо-спортивного туризму виступають туристичні клуби та секції. Наприклад, можна згадати Кременчуцький міський клуб туристів, мета якого полягає в об'єднанні добровільних зусиль його членів для сприяння розвитку та популяризації масового оздоровчого й спортивного туризму; захисті соціальних та економічних прав туристів; участі в різних формах управління суспільним туристичним рухом; охороні природи, історичних пам'яток і культурної спадщини; а також у розвитку міжнародних зв'язків у сфері туристично-спортивної діяльності та самодіяльних мандрівок.

Міський клуб туристів виконує функції маршрутно-кваліфікаційної комісії для змагань з пішохідного, гірського, водного та велосипедного туризму. Згідно з календарним планом Всеукраїнських змагань, на базі Кременчуцького національного університету проводився Кубок України з гірського туризму у приміщенні. Команда клубу посіла друге місце в конкурсі художньої самодіяльності на обласних змаганнях, присвячених Міжнародному дню туризму. Щорічно комісія організовує понад 20 спортивно-туристських походів, в яких бере участь більше 200 осіб. Також проводяться ступеневі походи для присвоєння юнацьких та спортивних розрядів. Приміщення клубу звільнено від орендної плати, а для покращення роботи фінансування заходів федерації включено в міський бюджет.

Естетична привабливість водних просторів відкриває необмежені можливості для розвитку індивідуального та організованого туризму. Крупні водні артерії завжди вабили мандрівників. Річку Дніпро туристи полюбили давно. Туристам пропонують відправитися в круїз по Дніпру на річкових суднах за купівлі відповідного тур пакету. Походи на річках стали традиційним явищем в багатьох країнах світу [12; 15].

Для конкретного регіону можна обрахувати величину множника і зробити висновок стосовно відтоку грошей. В Кременчуцькому промисловому районі податки в середньому складають 25% від початкової суми, банківські заощадження 15%, на закупку товарів, які ввозяться, витрачається 10% від загальної суми надходжень. Таким чином, загальний обсяг відтоку складає 50%, тобто половину доходу.

На туристичному підприємстві бухгалтерія є самостійним структурним підрозділом апарату управління. У бухгалтерії облікова робота розподіляється як за функціональними відділами, так і за окремими виконавцями. До складу розрахункового сектору входять бухгалтера, які на підставі первинних документів виконують численні розрахунки по заробітній платі, здійснюють систематичний контроль за використанням фонду оплати праці, та ведуть облік розрахунків по відрахуваннях до бюджету.

Туристичне підприємство розробило та впровадило положення «Про оплату праці», яке є додатком до Колективного договору. Згідно з цим положенням, підприємство використовує відрядно-преміальну систему оплати для працівників туристичної діяльності, погодинно-преміальну систему для працівників допоміжних служб, місячні оклади для адміністративного персоналу та акордну оплату за дні відраджень.

Наряди видаються в залежності від характеру роботи: індивідуальні або на бригаду. У випадку бригадної форми роботи на зворотному боці наряду, як правило, вказуються необхідні дані для розрахунку заробітної плати та її розподілу серед членів бригади. При розподілі заробітку між членами бригади враховується коефіцієнт трудової участі (КТУ) кожного працівника.

Для підвищення мотивації працівників та забезпечення справедливого розподілу заробітної плати пропонується впровадити коефіцієнт ефективності праці (КЕП). Цей коефіцієнт дозволяє враховувати не лише кількісні, але й якісні показники роботи працівників. Реалізація передбачає такі етапи:

- розробка критеріїв оцінки (якість обслуговування, швидкість і обсяг виконаних робіт);
- розрахунок КЕП як середнього зваженого за визначеними критеріями;
- адаптація системи оплати праці шляхом включення премії, що залежить від КЕП, до базової ставки;
- автоматизація розрахунків за допомогою програмного забезпечення.

Зазначені заходи сприятимуть стимулюванню працівників до підвищення якості послуг, забезпеченню справедливого розподілу зарплати та оптимізації витрат підприємства.

Оформлення виробітку працівників здійснюється за допомогою документів, що фіксують конкретні операції, визначені технологічним процесом туристичної діяльності. Додаткові операції або роботи, виконані в умовах, що

відрізняються від нормальних, реєструються в окремих спеціальних документах.

На кредиті субрахунку 661 відображаються нарахування основної та додаткової заробітної плати, премії та інші виплати, що складають фонд оплати праці, а на дебеті – їх виплата, утримання податків, внесків та платежів за виконавчими документами. Субрахунок 662 використовують для обліку розрахунків за невиплачену вчасно заробітну плату (дебет 661 – кредит 662). Під час виплати депонованої заробітної плати здійснюється дебетування 662 та кредитування 661. Субрахунок 663 використовується для обліку розрахунків з працівниками щодо допомоги по тимчасовій непрацездатності або часткового безробіття.

В сучасних умовах розвитку технологій автоматизація облікових процесів стає невід’ємною частиною ефективного управління підприємством. Застосування цифрових інструментів обліку, таких як спеціалізоване програмне забезпечення для управління заробітною платою, відкриває нові можливості для оптимізації роботи бухгалтерії.

Однією з основних переваг таких інструментів є зменшення адміністративного навантаження. Використання програм для автоматизації розрахунків премій, надбавок та лікарняних дозволяє значно скоротити час на виконання рутинних завдань. Це, у свою чергу, підвищує продуктивність працівників бухгалтерії та звільняє ресурси для виконання аналітичних і стратегічних завдань.

Цифрові інструменти також забезпечують високу точність облікових операцій, мінімізуючи ризик людських помилок. Наприклад, автоматизація процесу нарахування заробітної плати дозволяє уникнути неточностей у розрахунках податків, відрахувань до соціальних фондів та інших виплат. Крім того, впровадження електронних лікарняних і реєстрів значно спрощує документальний обіг і зменшує затрати на паперову роботу.

Важливим аспектом є інтеграція сучасного програмного забезпечення з існуючими обліковими системами. Це дозволяє ефективно використовувати вже наявні дані, а також забезпечує прозорість і підзвітність усіх фінансових операцій. Використання хмарних технологій у цьому контексті надає можливість доступу до облікових даних у режимі реального часу, що особливо важливо для великих організацій із географічно розподіленою структурою.

У підсумку, запровадження цифрових інструментів обліку сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємств, забезпечуючи швидкість і точність розрахунків, зменшення витрат та прозорість облікових процесів. Для ефективною реалізації таких рішень необхідно проводити навчання персоналу та постійно модернізувати технічну базу.

Висновки з проведеного дослідження. Проведене дослідження рівня оплати праці працівників

туристичної галузі в Україні, а також його порівняння з країнами Європи, свідчить про те, що рівень оплати праці залишається на порівняно низькому рівні. У сучасних умовах організації обліку заробітної плати на туристичних підприємствах важливого значення набуває впровадження цифрових технологій та автоматизація облікових процесів. Це дозволяє суттєво зменшити адміністративне навантаження, підвищити оперативність розрахунків та мінімізувати ймовірність помилок при нарахуванні заробітної плати, премій, надбавок та інших виплат.

Запровадження електронних реєстрів лікарняних та автоматизованих систем розрахунків сприяє не лише підвищенню точності даних, але й зменшенню витрат на ведення обліку. Важливим аспектом є інтеграція сучасного програмного забезпечення з існуючими обліковими системами, що забезпечує прозорість та підзвітність фінансових операцій. Раціональна диференціація заробітної плати залежно від кваліфікації працівників, обсягу та якості виконаної роботи дозволяє забезпечити справедливий розподіл оплати праці та стимулювати підвищення продуктивності.

Впровадження коефіцієнта ефективності праці (КЕП) сприяє врахуванню як кількісних, так і якісних показників роботи працівників. Використання інноваційних підходів до управління дозволяє підвищити конкурентоспроможність туристичних підприємств, сприяти зростанню їх прибутковості та оптимізувати використання трудових ресурсів. Підтримка сталого розвитку туризму через раціональне управління заробітною платою є запорукою підвищення конкурентних переваг підприємств та забезпечення ефективності їх діяльності в умовах сучасного ринку.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Державна служба статистики України. Офіційний веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 07.01.2025).
2. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР та зі змінами і доповненнями від 01.01.2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua> (дата звернення: 09.11.2024).
3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 року та змінами і доповненнями від 06.06.2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua> (дата звернення: 22.11.2024).
4. Постанова КМУ про Порядок обчислення середньої заробітної плати №486 від 26 квітня 2022. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php> (дата звернення: 02.11.2024).
5. Васоренко Л. В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації заробітної плати. *Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. 2018. Вип. 22. С. 146–148.
6. Данилевич Н. Шляхи вдосконалення системи мотивування в процесі управління персоналом підприємства. *Психологічні виміри культури, економіки, управління*: науковий журнал. Львів, 2018. Том 11. С. 102–118.
7. Данилишин Б. М., Кученко В. І., Остапійчук Я. В. Сфера та ринок послуг у контексті соціальної модифікації суспільства: монографія. Київ : Нічлава, 2005. 328 с.

8. Ілляшенко С. М., Ілляшенко Н. С., Щербаченко В. О. «Зелений» туризм як один з напрямків сталого розвитку регіону. *Економіка України*. 2013. № 8. С. 33–39.
9. Каткова Н. В., Маслова К. В. Особливості обліку праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2017. № 8. С. 762–767.
10. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. Науковий вісник НЛТУ України. 2015. Вип. 22(7). С. 232–240.
11. Пирожков С. Демографічний розвиток України: сучасне та майбутнє: доповідь академіка Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України. *Вісник НАН України*. 2012. С. 59–64.
12. Ткаченко Т. І. Сталый розвиток туризму: теорія, методологія, реалії бізнесу: монографія. Київ: КНТЕУ, 2006. 537 с.
13. Холловей Дж. К., Тейлор Н. Туристичний бізнес: пер. с 7-го англ. вид. Київ: Знання, 2007. 798 с.
14. Хоменко М. М. Динамічна модель контролю рівня замовлень туристичних послуг. *Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського*. Кременчук, 2013. Вип. 5. С. 70–77.
15. Чепець О. Г., Кінебас І. Ю. Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. *Бізнес Інформ*. 2019. № 7. С. 225–230.
16. Яценко Н., Хоменко Л. М., Мельничук А. Удосконалення технологічного процесу обліку заробітної плати на промисловому підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2023. № 3. С. 103–109. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/?p=18017> (дата звернення: 08.01.2025).
17. Wodejko S. *Ekonomiczne zagadnienia turystyki*. Wyzsza Szkola Handlu i Prawa. 2006. P. 37.
- management of an enterprise]. *Psykhologichni vymiry kul'tury, ekonomiky, upravlinnya: naukovyy zhurnal*, vol. 11, pp. 102–118. Available at: <https://ena.lpnu.ua/handle/ntb/42254> (accessed November 9, 2024).
7. Danylyshyn B. M., Kutsenko V. I., Ostafiyshuk Ya. V. (2005) Sfera ta rynek posluh u konteksti sotsial'noyi modifikatsiyi suspil'stva: monohrafiya [The sphere and market of services in the context of social modification of society: monograph]. Kyiv: ZAT "Nichlava", 328 s. (accessed November 9, 2024).
8. Ilyashenko S. M., Ilyashenko N. S., Shcherbachenko V. O. (2013) "Zelyonyy" turyzm yak odyin z napryamkiv stalogo rozvytku rehionu [Green tourism as one of the areas of sustainable regional development]. *Ekonomika Ukrayiny*, no. 8, pp. 33–39. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2013_8_4 (accessed November 9, 2024).
9. Katkova N. V., Maslova K. V. (2017) Osoblyvosti obliku pratsi v suchasnykh umovakh ta shlyakhy yoho vdoskonalennya [Features of labor accounting in modern conditions and ways of improving it]. *Ekonomika i suspil'stvo*, no. 8, pp. 762–767. Available at: https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/126.pdf (accessed November 9, 2024).
10. Martyn O. M. (2012) Zarobitna plata yak ekonomichna katehoriya: sotsial'no-ekonomichni aspekty [Wages as an economic category: socio-economic aspects]. *Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny*, is. 22(7), pp. 232–240. (accessed November 9, 2024).
11. Pyrozshkov S. I. (2006) Demohrafichnyy rozvytok Ukrayiny: suchasne ta maybutnye [Demographic development of Ukraine: present and future]. *Visnyk NAN Ukrayiny*, no. 1, pp. 59–64. (accessed November 9, 2024).
12. Tkachenko T. I. (2009) Stalyy rozvytok turyzmu: teoryya, metodolohiya, realii biznesu: monohrafiya [Sustainable tourism development: theory, methodology, business realities: monograph]. Kyiv: KNTEU, 463p. Available at: https://tourlib.net/books_ukr/tkachenko.htm# (accessed November 9, 2024).
13. Holloway J. K., Taylor N. (2007) Turystychnyy biznes [Tourism business]. (7-e vyd.). Kyiv: Znannya, 798 p. (accessed November 9, 2024).
14. Khomenko M. M. (2013) Dynamichnaya model' kontrolyu rivnyia zamovlen' turystychnykh posluh [Dynamic model of control over the level of tourism services orders]. *Visnyk Kremenchuts'koho natsional'noho universytetu imeni Mykhayla Ostrorohads'koho*, is. 5, pp. 70–77. (accessed November 9, 2024).
15. Chepets O. H., Kinebas I. Yu. (2019) Shlyakhy vdoskonalennya obliku ta audytu rozrakhunkiv z oplyaty pratsi [Ways to improve accounting and auditing of wage payments]. *Biznes Inform*, no. 7, pp. 225–230. Available at: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-7_0-pages-225_230.pdf (accessed November 9, 2024).
16. Yatsenko N. M., Khomenko L. M., Melnychuk A. V. (2023) Udokonalennya tekhnolohichnoho protsesu obliku zarobitnoyi platy na promyslovomu pidpryyemstvi [Improvement of the technological process of wage accounting at an industrial enterprise]. *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu: Ekonomichni nauky*, no. 3, pp. 103–109. Available at: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/?p=18017> (accessed January 8, 2025).
17. Yatsenko N. M., Khomenko L. M., Popadyuk O. O., Popovych Ya. M. (2025) Tsyfrovyzatsiya bukhhal'ters'koho obliku Ukrayiny v umovakh viys'kovoho stanu [Digitalization of accounting in Ukraine under martial law]. *Mizhnarodnyi naukovyy zhurnal "Internauka". Seriya: "Ekonomichni nauky"*, no. 1. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2025-1-10611> (accessed January 14, 2025).

REFERENCES:

1. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2025) [State Statistics Service of Ukraine]. Available at: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed January 7, 2025).
2. Pro oplatu pratsi (1995) Zakon Ukrayiny vid 24.03.1995 №108/95-VR [On labor payment. Law of Ukraine dated March 24, 1995 No. 108/95-VR]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/go/108/95-%D0%B2%D1%80> (accessed November 9, 2024).
3. Pro vidpustky (1996) Zakon Ukrayiny vid 15.11.1996 № 504/96-VR [On vacations. Law of Ukraine dated November 15, 1996 No. 504/96-VR]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/go/504/96-%D0%B2%D1%80> (accessed November 9, 2024).
4. Pro vnesennya zmin do Poryadku obchyslennya serednoyi zarobitnoyi platy (2022) Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 26.04.2022 № 486 [On amendments to the procedure for calculating the average salary. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated April 26, 2022 No. 486]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/go/486-2022-%D0%BF> (accessed November 2, 2024).
5. Vasyurenko L. V. (2018) Evolyutsiya teoretychnykh zasad shchodo ponjattja orhanizatsii zarobitnoyi platy [Evolution of the theoretical foundations of the concept of wage organization]. *Mykolayivskyy natsional'nyy universytet imeni V. O. Sukhomlynskogo*, is. 22, pp. 146–149. Available at: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/29.pdf> (accessed November 9, 2024).
6. Danylyshyn N. (2018) Shlyakhy vdoskonalennya systemy motyvatsiyi v protsesi upravlinnya personalom pidpryyemstva [Ways to improve the motivation system in personnel