

Султаналиев А. Т., Мукамбетов А.Ж.

Fair and Sustainable Development Solutions коомдук фонду,  
№70 мектеп гимназиясы

Султаналиев А. Т., Мукамбетов А.Ж.

Общественный фонд Fair and Sustainable Development Solutions,  
Школа гимназия №70

Sultanaliyev A. T., Mukambetov A.J.

Public Foundation for Fair and Sustainable Development Solutions,  
Gymnasium №70

**ЭМГЕККЕ АКЫ ТӨЛӨӨ ЖАНА ДЕМ БЕРҮҮ СИСТЕМАСЫН ӨРКҮНДӨТҮҮ  
МЕХАНИЗМДЕРИ  
МЕХАНИЗМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ  
И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА  
MECHANISMS FOR IMPROVING THE SYSTEM OF LABOR REMUNERATION  
AND INCENTIVES**

**Кыскача мүнөздөмө:** Изилдөө эмгекке дем берүү системасын баалоого арналган. Макалада узак мөөнөттүү келечекте эмгекке акы төлөө жана эмгекти стимулдаштыруу системасын жакшыртуунун негизги багыттары талкууланат. Материалдык стимулдар эмгек эндурумдуулугун эсепке алуунун рационалдуу талаптарына толук жооп бер-бей жаткандыгы белгиленген, айрыкча санариптик компетенциялардын тузулган жана енугуп жаткан шартында. Автор ак ниет жана абийирдүүлүк менен иштөөгө умтулууларды ишке ашыруу менен бонустук төлөмдөр, үстөк акылар жана белгилүү бир социалдык пакет, ошондой эле мансаптык мүмкүнчүлүктөр менен жөнгө салынуучу, алардын иш жүзүндөгү натыйжаларын эске алган эмгекке акы төлөө жана стимул берүү системасы деген тыянакка келет. , сунуш кылынган ыкмаларды эске алуу менен өз убагында жана натыйжалуу иштеп чыгуу керек.

**Аннотация:** Исследование посвящено оценке стимулирования труда. В статье рассмотрено основные направления совершенствования системы оплаты труда и стимулирования труда в долгосрочной перспективе. Отмечено, что материальное стимулирование не в полной мере отвечает рациональным требованиям учета производительности труда, особенно в условиях существующих и развивающихся цифровых компетенций. Автор приходит к выводу, что система оплаты труда и стимулирования, учитывающая их фактические результаты деятельности, регламентируемая премиальной выплатой, надбавками и определенным социальным пакетом, а также возможности карьерного роста, с реализацией стремлений честно и добросовестно работать, должна разрабатываться своевременно и эффективно с учетом предлагаемых подходов.

**Abstract:** The research is devoted to the evaluation of labor incentives. The article considers the main directions of improving the system of labor remuneration and labor incentives in the long term. It is noted that material incentives do not fully meet the rational requirements of labor productivity accounting, especially in the conditions of existing and developing digital competencies. The author concludes that the system of labor remuneration and incentives, taking into account their actual performance, regulated by bonus payment, allowances and a certain social package, as well as opportunities for career growth, with the realization of aspirations to work honestly and conscientiously, should be developed in a timely and effective manner, taking into account the proposed approaches.

**Негизги сөздөр:** эмгек, эмгек акы, өнүктүрүү, стимул, колдоо, мотивация, сыйлык.

**Ключевые слова:** труд, заработная плата, развитие, стимулирование, поддержка, мотивация, награда.

**Keywords:** labor, salary, development, stimulation, support, motivation, reward.

Азыркы шартта биздин өлкөдө эмгекке акы төлөө социалдык саясатта жана социалдык-эмгек чөйрөсүнүн түзүмүндө өзгөчө артыкчылыктуу орунду ээлейт. Бул адамдын турмуштук ишмердигин камсыз кылууда эмгек акынын маанилүү ролу, коомдук жана экономикалык өнүгүү үчүн мааниси менен шартталган. Экономикалык өнүгүүнүн бардык этаптарында эмгек акы кызматкерлердин эмгек активдүүлүгүнүн мотивациялык механизмдин элементи катары негизги курал жана материалдык стимул катары кызмат кылгандыгы менен шартталган. Компаниянын эмгек акы төлөө системасын уюштуруу канчалык рационалдуу, анын экономикалык натыйжалуулугунун деңгээлине жараша болот. Эмгек акы төлөө системасы аркылуу эмгектик стимулдаштыруунун мүнөзү да эмгек жамаатынын социалдык-психологиялык климатын калыптандыруу үчүн аныктоочу фактор болуп саналат.

Рынок экономикасына өтүү менен уюмдар стимулдаштыруунун жана эмгек акы төлөөнүн моделин, формасын жана системасын тандоодо өз алдынчалуулукка ээ болушту. Соодада эмгек акынын бирден-бир булагы товарларды сатуудан түшкөн киреше болуп саналат. Эгерде уюм сунуш кылса сатып алуучуга анын керектөөлөрүнө жооп бербеген же кыйла жогорулатылган баа боюнча товар же болбосо кызмат көрсөтүү, мындай уюм рынокто жашай албайт. Ар кандай уюмдун ишинде маанилүү ролду эмгек ресурстары ойнойт, анткени алар анын туруктуу өнүгүүсүнүн маанилүү фактору болуп саналат. Кесипкөй жана сапаттуу кадрлар бүтүндөй уюмдун туруктуу иштешине кепилдик берет. Ишкананын уюштуруу структурасын туура куруу жана квалификациялуу персоналдын катышуусу менен, ишкананын туруктуу иштешине кепилдик берилет. Кызматкерлердин кесиптик билиминин, тажрыйбасынын, чыгармачыл жана редприниматорлук жөндөмдүүлүгүнүн аркасында оң экономикалык натыйжалар камсыздалат. Эмгек акы-кызматкер өз эмгегинин ордуна алган акчалай ордун толтуруу жана көпчүлүк адамдар үчүн кирешенин негизги булагы болуп саналат, ошондуктан, анын наркы жана чегерүү, ошондой эле эмгек акы жана дем берүү үчүн тигил же бул системасын колдонуу боюнча суроолор иш берүүчү үчүн да, уюмдун кызматкерлери үчүн да актуалдуу болуп саналат. Уюмдун жетекчилиги эмгек акыга байланыштуу маалыматты максималдуу ачып бериши керек. Ар бир кызматкер сыйлыктар боюнча система кантип курулганын так түшүнүшү керек. Ишканада курулган стимул жана сыйлык берүү системасы уюмдун максатына жана миссиясына ылайык келиши керек.

Заманбап экономикалык шарттарда бардык ишканалар тармакка жана менчигинин түрүнө карабастан керектөөчүлөргө көрсөтүлүүчү продукциянын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) жогорку сапатына, өзүнүн рыноктук үлүшүн көбөйтүүгө, акыркы финансылык натыйжаларды жогорулатууга, пайданы көбөйтүүгө кызыкдар. Бул максаттарга жетишүү, өз кезегинде, түздөн-түз жетекчилик дем жана алардын кызматкерлерин түрткү канчалык көз каранды кызматкерлердин ишинин жыйынтыгы жана сапатына көз каранды болот. Бизнес ар кандай ыкмаларды колдонуу менен ийгиликтүү болушу мүмкүн жана аны ишке ашыруу үчүн тиешелүү инструменттердин топтому талап кылынат. Бул ар бир кызматкердин өндүрүмдүүлүгүн жогорулатууга өбөлгө түзөт, бул компаниядагы менеджменттин натыйжалуулугун жана бүтүндөй анын ишинин натыйжаларын жогорулатат. Мотивация кызматкерлердин жеке максаттарына жана уюмдун жалпы максаттарына жетүүгө багытталган эмгекти стимулдаштыруу процессин билдирет. Эмгек ишмердүүлүгүнүн түрткү компаниянын максаттарын жана милдеттерин эске алуу менен, алардын иши жана жеке максаттарын ишке ашыруунун натыйжасында уюмдун кызматкерлеринин жеке муктаждыктарын канааттандыруу үчүн багытталган жараян, жана ошол эле учурда уюмдун эмгек натыйжалуулугун жогорулатуу боюнча иш-чаралардын комплексин жетекчилигинин колдонуу болуп саналат. Мотивация системасынын натыйжалуу иштеши үчүн персоналга таасир эте турган критерийлердин белгилүү бир топтомун белгилөө талап кылынат.

Көпчүлүк компаниялардын менеджментинин тажрыйбасы көрсөткөндөй, стимулдаштыруунун эң кеңири таралган жана натыйжалуу формасы – бул материалдык

стимулдаштыруунун формасы, анын ролу азыркы учурда эң маанилүү болуп калды. Материалдык стимул тутумуна эмгек акы жана акчалай түрдөгү ар кандай сыйлыктар киргизилет, мындан тышкары, көптөгөн ийгиликтүү компаниялар пайдага катышуу түрүндө персоналды материалдык стимулдаштыруу сыяктуу куралды колдонушат. Эмгек акы деп уюмдун кызматкерлеринин акыркы натыйжадагы эмгеги үчүн сый акысын түшүнүү керек. Иш жүзүндө эмгек акынын ар кандай формалары жана тутумдары колдонулат. Алар ар бир кызматкердин эмгек акысынын чоңдугунун анын эмгеги кандай санда жана кандай сапатта сарпталганына көз карандылыгын белгилөөнүн белгилүү бир жолдору менен иштелип чыгышы керек. Кызматкерлери үчүн материалдык стимулдарды заманбап системасы абдан көп. Сыйлык системасы материалдык дем берүү жагынан уюмдун кызматкерлери үчүн абдан маанилүү болуп саналат. Башкаруу үчүн сыйлык уюмдун негизги максаты, Ишкананын ишин жакшыртуу, кирешени көбөйтүү болуп саналат. Ушуга байланыштуу сыйлык эмгек акынын эң маанилүү элементтеринин бири болуп калат, анткени ал кызматкерлердин эмгегинин натыйжасынын жогорулашына таасир эте алат. Башка сөз менен айтканда-түздөн-түз тартуу, кармап калуу жана зарыл болгон кадрларды түрткү уюмдун мүмкүнчүлүктөрүн таасир уюштуруу түрлөрү жана алардын иши үчүн уюмдун кызматкерлеринин сый акынын өлчөмдөрү колдонулат.

Заманбап шарттарда эмгекке акы төлөөнү уюштуруу өтө татаал жана ишкананын жетекчилиги кызматкерди баалоонун адилеттүү жолун табууга гана эмес, ошондой эле натыйжалар үчүн эмгек акы төлөө системасын жетекчилер жана башка кызматкерлер үчүн мотивация схемалары менен байланыштырышы керек. Уюмда эмгекке акы төлөөнүн натыйжалуу системасын түзүү үчүн бардык персонал аткарылган иштин мүнөзү боюнча айырмаланган өзүнчө топторго бөлүнүшү керек, бул ар бир топтогу эмгек акынын өлчөмүнө түздөн-түз таасирин тийгизиши керек.

Уюмдун жардамчы персоналына эмгек акы төлөө системасын түзүү илимий адабияттарда кеңири чагылдырылган жана, эреже катары, эч кандай кыйынчылык туудурбайт. Бирок, эң чоң көйгөйлөр алдыңкы адистерге жана ишканалардын жетекчилерине эмгек акы төлөө схемаларын иштеп чыгууда келип чыгат. Бирок ишканалардын жетекчилери үчүн эң негизги кыйынчылыктар ар кандай категориядагы кызматкерлерге эмгек акы төлөө схемаларын бирдиктүү системага бириктирүү аракетинде пайда болот.

Натыйжалуу эмгекке акы төлөө системасын уюштуруу үчүн биринчи кезекте кызматкерлерге акчалай сый акынын айрым компоненттерин аныктоо зарыл.

Салттуу мамиледе кызматкердин акчалай сый акысына базалык эмгек акы, ошондой эле үстөк акылардын жана кошумча төлөмдөрдүн ар кандай түрлөрү, жылдын белгилүү мезгили үчүн эмгектин натыйжалары үчүн бонустук төлөмдөр, ошондой эле чечим боюнча бир жолку үстөк акылар кирет. Бирок кызматкерлерди жогорку сапаттагы жумушка жетүү жана аларды кармап калууга кызыктыруу үчүн, акчалай сый акыга жогорку натыйжалуулук үчүн узак мөөнөттүү бонустук төлөмдөрдү кошуу туура көрүнөт. Бирок белгилей кетүүчү нерсе, мындай узак мөөнөттүү бонустук системаны түзүү компания үчүн эң чоң баалуулук болгон негизги кызматкерлер үчүн гана ылайыктуу болмок. Эмгек акынын бул түрү кызматкерлерди кармап калууга жардам берет, анткени толук төлөм алуу үчүн кызматкер компанияда белгилүү бир убакыт же болбосо узак убакыт иштеши керек.

Негизги эмгек акынын ролу персоналды түздөн-түз функционалдык милдеттерин аткарууга түрткү берүү болуп саналат[1]. Эреже катары, негизи эмгек акы болуп саналат, алар аны кызматкердин тигил же бул уюмда аткара турган милдеттеринин өзгөчөлүктөрүн эсепке албастан, орточо рыноктук эмгек акынын деңгээлинде белгилешет жана, ошого жараша, ал кызматкерлер тарабынан алардын кызмат орду катары кабыл алынат. Натыйжада айрым жумушчуларда уюмдагы эмгек акы адилетсиз деген сезим пайда болуп, бул жумушчулардын мотивациясы жана кызыгуусу төмөндөй баштаган кырдаал түзүлөт. Ошондуктан, ар бир кызмат ордун компания үчүн маанилүүлүгүн баалоого негизделген, кызматкерлердин эмгек акысына дифференциалдуу мамиле жасоого мүмкүндүк бере турган

жана андан тышкары эмгек акы системасын көбүрөөк кылуучу төлөм системасын түзүү зарылчылыгы өсүүдө[2].

**Таблица 1. Кыргыз Республикасынын жумушчу күчүнүн, иштеген калктын жана жумушсуз калктын саны, миң адам[3]**

<b>Түрү</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Жумушчу күчү - бардыгы	2 583,6	2 595,4	2 680,5	2 712,7	2 768,4
эркектер	1 584,3	1 576,9	1 650,9	1 650,8	1 680,7
аялдар	999,4	1 018,5	1 029,6	1 061,9	1 087,7
анын ичинде:					
иштегендер	2 442,7	2 445,2	2 537,9	2 581,1	2 656,2
эркектер	1 505,3	1 495,4	1 573,2	1 584,2	1 624,8
аялдар	937,5	949,8	964,6	996,9	1 031,4
жумушсуздар	140,9	150,2	142,6	131,6	112,2
эркектер	79,0	81,5	77,6	66,6	55,9
аялдар	61,9	68,7	65,0	65,0	56,3
Жумушчу күчүнүн курамына кирбеген адамдар	1 704,8	1 724,4	1 764,0	1 803,7	1 950,0
эркектер	509,1	531,9	520,2	554,9	607,1
аялдар	1 195,7	1 192,5	1 243,8	1 248,8	1 342,9
Мамлекеттик иш менен камсыз кылуу органдарында каттоодо турган жумушсуз калктын саны	76,1	76,7	76,0	74,7	67,6
эркектер	39,3	40,7	41,7	41,6	37,8
аялдар	36,8	35,9	34,3	33,1	29,8

Эмгек акы уюмдун кызматкерлеринин кирешесинин негизги булагы болуп эсептелет, эреже катары, акча түрүндө, ошондой эле кызматкерлердин эмгек дараметин жогорулатуу каражаты катары иш-аракет жана алардын жогорку натыйжаларга жетишүү үчүн түрткү берүүчү болуп саналат. Ар бир уюмда кызматкерлердин эмгек акысы ар башка болушу мүмкүн жана ошол уюмда колдонулган эмгек акы тутумуна жараша болот. Ошол эле учурда, түрлөрүн жана эмгек акы системасын тандоо, мисалы, кызматкердин карамагында турган ресурстар сыяктуу себептер боюнча негизделиши керек, жана анын эмгек жана бүтүндөй коомдун ишинин натыйжалуулугун жогорулатуу, анын материалдык кызыкчылыгы. Эмгек акы жаатындагы компаниянын негизги милдети-кызматкерлерди сапаттуу жана натыйжалуу иштөөгө түрткү берүү. Бул учурда, кызматкерлердин умтулуу негизги максаты болуп саналат-өндүрүмдүүлүгүн жогорулатуу үчүн кызматкерлердин ишин өзгөчөлөштүрүү, демек, компаниянын пайдасынын өсүшү. Тиешелүү шарттар үчүн эмгек акынын конкреттүү формасын жана тутумун аныктоо жана колдонуу компаниянын персоналын, каржылык жана экономикалык ишин мотивациялоодо маанилүү ролду ойнойт.

#### **Колдонулган адабияттар**

1. Симакова И.В., Кокшаров В.А. Оплата труда в системе мотивации персонала // Научное обозрение. Экономические науки. – 2023. – № 3.–С. 27-32.
2. Айтуганова Ж. Кыргызстандагы жумушчу күчү сапатынын азыркы кездеги проблемалары. Экономика труда. С.367.
3. Кыргыз Республикасынын Улуттук статистикалык комитети. Кыргызстан цифраларда. Б.2024.