

İPEK YOLU VE ÖTESİ  
KONGRE SERİSİ  
SILK ROAD AND BEYOND  
CONGRESS SERIES

SIRCON2023

# BİR YOL BİR KUSAĞ

GÖÇ, TURİZM VE EKONOMİ POLİTİK  
BELT AND ROAD: MIGRATION, TOURISM AND POLITICAL ECONOMY  
BIR MAKON BIR YO'L: MIGRATSİYA, TURİZM VA SİYOSİY İQTİSOD

ÖZET BİLDİRİ KİTAPÇIĞI  
ABSTRACT BOOK

03-06 EKİM OCTOBER 2023

ALFRAGANUS UNIVERSITY, YUNUSABAD REGION, TASHKENT / UZBEKISTAN

[neukongre.com/kongre/sircon2023](http://neukongre.com/kongre/sircon2023)



PIMT



**“Бир макон бир йўл” SIRCON 2023 xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari tўplami. Toshkent 3-6 okyabr, 2023. – 2294 b.**

Ушбу xalqaro ilmiy-amaliy konferentsiya Turkiyaning Najmiddin Erbokan Universiteti va O‘zbekistonning ALFRAGANUS UNIVERSITY tashkilotchiligidan o‘tkazildi. Undan tashqari konferentsiya ishida Turkiya, Xitoy, AQSH, O‘zbekiston, Qozog‘iston, Qirg‘iziston, Latviya, Shvetsiya, Rossiya, Buyuk Britaniya, Chexiya kabi mammlakatlardan 22 ta hamkor universitetlaridan professor-o‘qituvchilar qatnashdi

**Масъул муҳаррир:** PhD. М.М.Махмудов

**Таҳрир ҳайъати:**

ф.ф.н., доц.Н.Г.Жураева

DSc М.Сапарниязова

**Тақризчилар:**

и.ф.н., проф. Н.Г. Муминов

PhD М.Н.Рахимжанов

*Мазкур тўпламга киритилган материалларнинг мазмуни, ундаги маълумотлар ва меъёрий ҳужжатлар тўғрилиги ҳамда танқидий фикр-мулоҳазаларга муаллифларнинг ўзлари масъулдирлар.*

© ALFRAGANUS UNIVERSITY, 2023

## MEHNAT INTIZOMINING KORXONANING IQTISODIY SAMARADORLIGIGA TA'SIRI

Katta o'qituvchi Sayyora AZIZOVA  
ALFRAGANUS UNIVERSITY  
ORCID: 0000-0002-8508-7648

**Annotatsiya:** Mehnat intizomi ko'p hollarda – davlat tomonidan o'rnatilgan mehnat jarayonida barchaning amal qilishi lozim bo'lgan umumiy tartib sifatida tushuniladi. davlat tomonidan o'rnatilgan mehnat jarayonida barchaning amal qilishi lozim bo'lgan umumiy tartib. Amaldagi qonunchilikka binoan, xodim o'z mehnat vazifalarini halol va vijdonan bajarishi, Mehnat intizomiga rioya qilishi, ish beruvchining qonuniy farmoyishlarini o'z vaqtida va aniq bajarishi, texnologiya institutizomiga, mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilishi, ish beruvchining mol-mulkini avaylab asrashi lozim. Xodimning mehnat vazifalari ichki mehnat tartibi qoidalarida, institutizom haqidagi ustavlar va nizomlar, korxonada qabul qilinadigan boshqa hujjatlar (jamoat shartnomalari, yo'riqnomalari va h.k.)da, mehnat shartnomasila aniq belgilab qo'yiladi. Har bir xodim o'ziga yuklatiladigan mehnat vazifalari doirasi bilan oldindan tanishtiriladi. Ish beruvchi xodimlar mehnatini to'g'ri tashkil qilishi, qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratib berishi, mehnat va ishlab chiqarish institutizomini ta'minlashi, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etishi, xodimlarning ehtiyoj va talablariga e'tibor bilan qarashi, ularning mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilab borishi, jamoat shartnomalarini tuzishi lozim. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining ko'rsatilganidek, korxonalarda Mehnat intizomi normal tarzda ishlash uchun zarur tashkiliy va iqtisodiy sharoitlarni yaratib berish, halol mehnat uchun rag'batlantirish va mukofotlash usullari bilan, noinsof xodimlarga nisbatan jazo choralari qo'llanish orqali ta'minlanadi. Ayni vaqtda mehnat jamoalarida Mehnat intizomining buzilishiga nisbatan murosasizlik vaziyati vujudga keltiriladi. Korxonat, muassasat va tashkilotlarda ichki mehnat tartibi qoidalaridan tashqari texnika qoidalari va instruksiyalari hamda mansablar to'g'risidagi nizomlar, instruksiyalar bilan ham tartibga solinadi. Mehnat intizomini ta'minlashda rag'batlantirish muhim huquqiy vositadir. Rag'batlantirish turlari, ularni qo'llanish tartibi, afzallik va imtiyozlar berish jamoat shartnomalari, ichki mehnat tartibi qoidalari va boshqa ichki hujjatlarda, jamoat kelishuvlarida, institutizom to'g'risidagi ustav va nizomlarda belgilab qo'yiladi (Mehnat kodeksining 180moddasi). Mehnat qonunchiligida o'zining mehnat burchlarini muvaffaqiyatli va vijdonan bajarayotgan ishchi va xizmatchilarga ijtimoiymadaniy va uy-joy maishiy xizmat sohasida (sanatoriya va dam olish uylariga yo'llanmalar berish, uy-joy sharoitini yaxshilash va shu singari sohalarda) birinchi navbatda imtiyoz va afzalliklar beriladi. Bunday xodimlarga ishda yuqori pog'onaga ko'tarilishda ham afzalliklar bo'ladi. Aslini olganda bu unga berilgan to'g'ri tarif bo'lsada uning boshqa o'ziga xos tamoyillari ham bor. Ushbu maqolada mehnat intizomi, uni doimiy amalga oshirish tamoyillari, mehnat intizomining korxonat ish faoliyati samaradorligiga ta'siri haqida so'z yuritiladi.

**Kalit so'zlar:** intizom, mehnat intizomi, texnologik intizom, degradatsiya, o'z-o'zini tarbiyalash, rag'batlantirish, intizomiy jazo.

**Abstract:** In most cases, labor discipline is understood as a general procedure that everyone must follow in the work process established by the state. A general procedure established by the state that everyone must follow in the work process. According to the current legislation, the employee must perform his labor duties honestly and conscientiously, observe labor discipline, fulfill the legal orders of the employer in a timely and accurate manner, comply with the requirements of the technological institution, labor protection, safety equipment and production sanitation, protect the property of the employer. The labor duties of the employee are clearly defined in the rules of the internal labor procedure, charters and regulations of the institution, other documents adopted by the enterprise (collective agreements, instructions, etc.), and the labor contract. Each employee will be introduced in advance to the scope of work assigned to him. The employer must properly organize the work of the employees, create the working conditions stipulated in the laws and other normative documents, the labor contract, ensure the organization of labor and production, observe the rules of labor protection, pay attention to the needs and requirements of the employees, and improve their working and living

conditions. to go According to the Labor Code of the Republic of Uzbekistan, labor discipline in enterprises is ensured by creating the necessary organizational and economic conditions for normal work, encouraging and rewarding honest work, and applying punishments to dishonest employees. At the same time, a situation of intolerance is created in the labor unions in relation to the violation of labor discipline. In addition to the rules of the internal labor procedure in enterprises, institutions and organizations, they are also regulated by technical rules and instructions, as well as regulations and instructions on careers. Incentives are an important legal tool for ensuring labor discipline. The types of incentives, the procedure for their application, the granting of advantages and benefits are defined in collective agreements, rules of internal labor procedures and other internal documents, collective agreements, charters and regulations on institutional organization (Article 180 of the Labor Code). According to the labor law, workers and employees who successfully and conscientiously fulfill their labor duties in the field of socio-cultural and housing and household services (issuance of referrals to sanatoriums and rest houses, improvement of housing conditions, and similar areas) are primarily given privileges and advantages. Such employees will also have advantages in promotion. In fact, this is the correct tariff given to him, but he has other specific principles. This article talks about labor discipline, the principles of its continuous implementation, the impact of labor discipline on the efficiency of the company's work.

**Key words:** discipline, labor discipline, technological discipline, degradation, self-education, motivation, disciplinary punishment.

#### **Kirish.**

Mehnat intizomi - bu ichki mehnat tartibini tartibga soluvchi, xodimlar va ma'muriyatning mehnat majburiyatlarini belgilovchi, ishdagi muvaffaqiyat uchun rag'batlantirishni va ushbu majburiyatlarni bajaraganlik uchun aybdor javobgarlikni belgilovchi huquqiy normalar to'plami.

Tashkilotga a'zo bo'lish, shaxs ijtimoiy tashkilotning muayyan me'yorlariga muvofiq shaxsiy shaxs sifatida o'z xatti-harakatlarini qayta qurishi kerak. Intizom tushunchasi noaniq - tashkilot, tartib, boshqaruv holati, odamlarning xulq-atvori, ijtimoiy aloqasi, itoatkorligi, xulq-atvor qoidalari, me'yorlarga rioya qilish, xulq-atvor qoidalari. Intizomning ikki tomoni mavjud: ob'ektiv - tashkilotsiz mavjud bo'lmagan tartib va sub'ektiv - majburiyatlarni bajarish, huquqlarni amalga oshirish.

#### **Adabiyotlar sharhi,**

Mehnat bozori va uni amal qilish mexanizmlarini tadqiq qilish bilan Abdurahmonov Q.X., Haitov A.A. (Abdurahmonov Q.X., Haitov A.A., 2010, Abdurahmonov Q.X. va boshq., 2020), Abulqosimov H.P. (Abulqosimov H.P. va boshq., 2016, Abulkasimov H.P., 2023) va Xudayberdiyev Z.R. (Xudayberdiyev Z.R., 2020)lar shug'ullanishgan. Inson resurslarini boshqarish, samarali bandlik va mintaqalarda bandlik muammolarini M.Mirzakarimova, M.Xaydarov (M.Mirzakarimova, M.Xaydarov, 2014), N.Muminov (N. Muminov va O. Egamberdieva, 2020, Muminov N., 2021, Nozim Muminov va boshq., 2020)lar tadqiq etishgan. Mehnat bozori shakllanishi va takomillashib borishining jahon tajribasi masalalarini Drujinina V.V. (Drujinina, V.V., 2014), Chen Vey (Chen Vey, 2009), Tulenkov M.V. (Tulenkov, M.V., 2004)larning tadqiqotlarida o'rganilgan. Aralash iqtisodiyot sharoitida mehnat bilan bandlikni boshqarish masalalariga bag'ishlangan tadqiqotlar Zayseva K.V. (Zayseva, K.V., 2003) tomonidan amalga oshirilgan. Mehnat bozorining boshqa tizimlar bilan o'zaro aloqadorligi D.Raximova va O.Abduraxmonov (Raximova D. va O.Abduraxmonov, 2007)lar tomonidan o'rganilgan.

#### **Metodologiya**

O'zbekiston iqtisodiyotini isloh qilish jarayoni – mehnat bozorining shakllanishidagi muammolar ham borligini ko'rsatdi. Hozirgi kunda o'ziga xos muammolardan biri aholining mehnatda faolligi bilan barobar, hudular va tarmoqlar bo'yicha yetarli darajada harakatchan emasligidir. Bu borada kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash bozor iqtisodiyoti sharoitlariga moslashtirilishi dolzarb masala bo'lib turipti. Iqtisodiyotni barqarorlashtirish sharoitida aholini ish bilan band qilish va uni qayta shakllantirishning muhim qoidasi iqtisodiy va ijtimoiy natijalarni murosaga keltirishdan iborat. Bu esa barqarorlashtirishga qaratilgan chora-tadbirlarning hamma variantlari ularning zamonaviy mehnat bozoriga ta'siri nuqtai nazaridan oldindan baholanishi va zarurat tug'ilsa ularga tuzatish kiritish

kerakligini anglatadi. Bu masalalarning iqtisodiy adabiyotda yetarlicha tadqiq etilmaganligi ushbu mavzuni tadqiqot ob'ekti sifatda tanlanishga asos bo'ldi.

### **Natijalar**

Jamoatchilik ong darajasida ishchilar orasida "intizom" so'zi yomon nomga ega. Ko'pincha ba'zi menejerlar tomonidan xodimlarga nisbatan noto'g'ri munosabatda bo'lganligi sababli, "intizom" so'zi g'azablangan tiradlar bilan bog'liq bo'lib, ular ham tanbeh bo'lganni, ham ushbu sahnalarning guvohlarini chalkashtirib yuboradi.

Darhaqiqat, juda ko'p ishchilar intizom va jazo tushunchalarini chalkashtirib, ularni bitta va bir xil deb hisoblashadi. Bu e'tiqod haqiqatga mutlaqo mos kelmaydi, ayniqsa tashkilot yaxshi intizomga ega bo'lsa.

"Intizom" so'zi lotincha intizom so'zidan kelib chiqqan bo'lib, "ta'lim" yoki "o'rgatish" degan ma'noni anglatadi. "Jazo" tushunchasi lotincha punize ildizidan olingan bo'lib, u o'z navbatida lotincha poena so'zidan kelib chiqqan bo'lib, "aytish" degan ma'noni anglatadi.

Intizom iqtisodiy, tashkiliy, siyosiy, tarbiyaviy, texnologik maqsadlarga samarali erishish, tizimni rivojlantirishga imkon beradigan vositadir.

Intizom so'zning tor va keng ma'nolarida ko'rib chiqilishi mumkin. So'zning tor ma'nosida bu iqtisodiy, siyosiy, moliyaviy, mehnat va boshqa sohalarda normalarga rioya qilishdir. Bu erdan ular farqlanadi: iqtisodiy intizom, siyosiy intizom, moliyaviy, mehnat intizomi.

Keng ma'noda intizom: O'z ishiga ongli, ijodiy munosabatda bo'lish, uning yuqori sifatini ta'minlash, ish vaqtdan unumli foydalanish, nafaqat ichki mehnat qoidalariga qat'iy rioya qilish, balki birgalikda mehnat qilish jarayonida xodimlarning o'zaro javobgarligi munosabatlari tizimi ishlab chiqarishni rivojlantirish uchun moddiy shart-sharoitlar bilan belgilanadi va xodim tomonidan qonunchilik va normativ hujjatlarda belgilangan qoidalar va tartiblarni ongli va ixtiyoriy ravishda bajarishga asoslanadi. uning barcha a'zolari uchun majburiy bo'lgan mehnat, jamoadagi qoidalar va tartib-qoidalar to'g'risida qaror qabul qiladi (Y. Shumpeter, 2007).

Mehnat faoliyati qoidalari va normalariga rioya qilish ishlab chiqarishni rivojlantirish uchun moddiy sharoitlar bilan belgilanadigan va qonunchilik va me'yoriy hujjatlarda belgilangan qoidalar va tartiblarni xodimlarning ongli va ixtiyoriy bajarishiga asoslanadigan birgalikdagi mehnat jarayonida xodimlarning o'zaro javobgarligi munosabatlari tizimi. mehnat to'g'risida, uning barcha a'zolari uchun majburiy bo'lgan jamoadagi qoidalar va tartiblar (D. Bell, 2004);

Mehnat faoliyatini amalga oshirish jarayonida to'g'ri tartibni saqlashga qaratilgan qonun va boshqa ijtimoiy normalar bilan mustahkamlangan tashkiliy munosabatlar tizimi.

Mehnat intizomi tashkilotning muvaffaqiyatli ishlashining eng muhim shartidir. Bu har qanday qo'shma, jamoaviy ishlarga ob'ektiv ravishda xos bo'lgan tarixiy shartli toifadir. Umumiy ishni buyurtmasiz, har bir kishi ushbu buyruqqa bo'ysunmasdan amalga oshirib bo'lmaydi.

Amaliyot mehnat intizomining uchta asosiy turi mavjudligini ko'rsatdi.

Mehnat intizomi - ishlab chiqarishning barcha ishtirokchilari tomonidan Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksida, korxonada ustavida va ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalarida belgilangan mehnat rejimiga aniq rioya qilish, har bir xodimning o'z mehnatini aniq bajarishi. ishlab chiqarish rahbarining vazifalari, buyruqlari, mehnatga va jamoat mulkiga vijdonan, ongli munosabatda bo'lish;

Texnologik intizom - ishning texnologik rejimlariga, ishlab chiqarish operatsiyalari ketma-ketligiga, ishni boshidan tayyor mahsulotni yetkazib berishgacha bajarish texnikasi va usullari bo'yicha ko'rsatmalar va ko'rsatmalarga rioya qilish;

Ishlab chiqarish intizomi - ishchilarni ish uchun zarur bo'lgan barcha narsalar bilan o'z vaqtida ta'minlash: ishlab chiqarish topshiriqlari, chizmalar, materiallar, asboblari, jihozlar, mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya qilish bo'yicha ustadan zarur ko'rsatmalar, xavfsizlik choralarini, operatsiyalar ketma-ketligi, ilg'or mehnat amaliyoti va boshqalar (M. Ziryanova, 2018).

Har bir fan o'z ichiga, intizomni bajarish - har bir xodimning o'z vazifalarini aniq va o'z vaqtida bajarishi. Bunday tartib-intizomning kamchiliklari, garchi u juda jozibali bo'lsa-da, masalan, davlat xizmatida, ishchiga huquqlar berilmaydi va bundan tashqari, ularga ega bo'lishni yoki biron bir faoliyat ko'rsatishni istamaydi; Faol intizom - burchlardan foydalanishda huquqlardan foydalanish. Ushbu turdagi intizom afzalroqdir, chunki xodim o'z xatti-harakatlarida faol, o'z huquqlaridan faol foydalanadi;

O'z-o'zini tarbiyalash - bu xodimning o'zini o'zi boshqarish asosida o'z vazifalari va huquqlarini bajarishi. Shuningdek, u xodim tomonidan qonun talablaridan kattaroq faoliyat ko'rsatishini ham o'z ichiga oladi. Intizomiy munosabatlarni boshqarishning maqsadi - ishlash intizomini va hatto faol intizomni emas, balki o'z-o'zini tarbiyalashni rivojlantirishdir! Jamiyatdagi tabiiy ofatlar bilan bog'liq bo'lmagan barcha ofatlarga intizomni buzgan shaxs aybdor ekanligini etarlicha ishonch bilan aytish mumkin.

Har bir tashkilotda intizom (davlat, moliyaviy, mehnat) darajasini tez va maxsus moddiy xarajatlarsiz oshirish va shu orqali demokratik huquqiy yo'l bilan tartibni tiklash imkoniyati mavjud.

- intizomiy munosabatlarni boshqarish usullaridan samarali foydalanish;
- qonun hujjatlarini barcha xodimlar uchun tushunarli qilish;
- har bir xizmat vazifalarining bajarilishi ustidan nazorat samaradorligini oshirish;
- "intizom" va "tartib" tushunchalariga qarashni o'zgartirish;
- intizomni boshqarishda asosiy e'tiborni boshqaruvning buyruqbozlik uslubiga xos bo'lgan majburlashdan rag'batlantirish va ishontirishga, mehnat natijalariga qiziqish, mehnat motivatsiyasiga o'tkazish;
- ishlash intizomiga e'tiborni o'z-o'zini tarbiyalashga o'tkazish;
- intizomga boshqaruv ta'sirining samaradorligini uning darajasi bo'yicha, ya'ni intizom darajasini doimiy ravishda o'lchab, yakuniy natija bilan aniqlash;
- intizomning buzilishi sifatida nafaqat majburiyatlarni bajarmaslik, balki boshqa shaxslarning huquqlariga zarar etkazadigan huquqlarning haddan tashqari ko'payishini ham ko'rib chiqish;
- nazorat tizimini qayta tashkil etish, uni soddalashtirish va samaradorlikni oshirish.

Mehnat intizomini yaxshilash masalalariga e'tiborning kuchayishi alohida bo'limlar bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lgan murakkab iqtisodiy organizm bilan ajralib turadigan zamonaviy ishlab chiqarish talablari bilan bog'liq. Bir sohada mehnat ritmini buzish butun korxonaning ishlab chiqarish jarayonining normal jarayonining buzilishiga olib keladi. Har bir korxonada sanoatning bo'g'ini, ikkinchisi esa butun xalq xo'jaligining bo'g'inidir. Bir bo'g'inda ishlab chiqarish rejasining bajarilishini buzish xalq xo'jaligining boshqa bo'g'inlarida nomutanosiblikni keltirib chiqaradi. Nomutanosiblikni bartaraf etish qo'shimcha xarajatlarni talab qiladi. Va shuning uchun ishlab chiqarish samaradorligining o'sishi sekinlashadi (D. Bell, 2004).

Mehnat intizomi mehnat munosabatlarining keng doirasini qamrab oladi, xususan: ish kuni davomida to'liq quvvat bilan ishlash, tashabbusni rivojlantirish, tadbirkorlikning namoyon bo'lishi, mehnat faolligining doimiy o'sishi.

Mehnat intizomining holatiga tashqi va ichki omillar ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat intizomiga ta'sir etuvchi ob'ektiv omillarni amalga oshirishning to'liqligi ko'p jihatdan ishlarning o'z vaqtida va murakkabligini, texnologik rejimlarning barqarorligini, energiya va boshqa jihozlarning uzluksiz ishlashini, uning texnik xizmat ko'rsatishni ta'minlaydigan funktsional bo'limlari va xizmatlarining ishi bilan belgilanadi. darajasi va sifati. Shuningdek, ular optimal rejalashtirishni, mehnatni, ishlab chiqarishni, boshqaruvni to'g'ri tashkil etishni, shu jumladan ilmiy asoslangan mehnat me'yorini, unga haq to'lashni, xodimlarni o'z vaqtida va uzluksiz qayta tayyorlashni, korxonada jamoasini ijtimoiy rivojlantirish rejasini amalga oshirishni ta'minlaydi. uning xodimlarining zarur barqarorligi va boshqalar (Diya va vajno, 2020).

Ishlab chiqarishni rejalashtirish, ta'minlash, texnik va texnologik ta'minlashni ta'minlovchi rahbarlar va mutaxassislar tomonidan mehnat intizomini buzishning quyidagi turlarini qayd etish mumkin:

- ishlab chiqarish birligining mehnat zichligini ortiqcha baholash;
- texnologik mehnat zichligini hisoblashda qasddan xatolar (asosiy ishchilarning mehnat xarajatlari);
- ishlab chiqarishni saqlashning mehnat zichligi (yordamchi ishchilarning mehnat xarajatlari).

Bularning barchasi asbob-uskunalarning me'yorlari va xizmat ko'rsatish sohalarini etarli darajada baholashga (va shunga mos ravishda mehnatga bo'lgan ehtiyojni ortiqcha baholashga), shuningdek ishlab chiqarish hajmini aniqlashdagi xatolarga va uning choraklar va oylar bo'yicha notekis taqsimlanishiga olib keladi. ishchilar sonining haddan tashqari ko'pligi, ular tomonidan ishchilar fondidan samarasiz foydalanish vaqt, mehnatning optimal intensivligini buzish.

Ish joyidagi faoliyatdan, umuman, brigada, uchastka, sex, korxonada tarkibida ishlashga o'tishi bilan xodimlar doirasi kengayib, ularning samaradorligi tegishli rahbarlarning intizomida namoyon bo'ladi. Shunday qilib, ma'lum bir ishchi intizomining boshqalarga ta'sir qilish darajasi uning mehnat taqsimoti tizimida egallagan o'rniga va ishlab chiqarish bosqichiga bog'liq.

Xodimlar tomonidan mehnat intizomini buzish korxonalar va ularning tarkibiy bo'linmalari rahbarlari, shuningdek, ittifoqdosh korxonalar xodimlari tomonidan ishlab chiqarish va mehnatni boshqarish bo'yicha vazifalarni to'liq va sifatsiz bajarishi natijasida yuzaga keladi (M. Ziryanova, 2018).

Shunday qilib, mehnat jamoasida hamkorlik va mehnat taqsimoti sharoitida har bir ishchining intizomi nafaqat o'zining, balki u bilan bevosita yoki bilvosita aloqada bo'lgan boshqa ishchilarning ham mehnatga munosabati bilan belgilanadi (D. Bell, 2004).

Har qanday boshqaruv jarayonida bo'lgani kabi, intizomni boshqarish jarayonida ham uchta holatni ajratish mumkin:

1. Intizomning barqaror darajasi;
2. Intizomning oddiy shakllardan murakkab shakllarga (bu holda intizom rivojlanadi - uning darajasi ko'tariladi), majburiy tartibdan o'z-o'zini tarbiyalashga o'tishi;
3. Degradatsiya - intizomning yuqori darajadan past darajaga, o'z-o'zini tarbiyalashdan majburiy intizomga o'tishi.

Mehnat intizomini yaxshilash bo'yicha umumiy vazifalar quyidagilardan iborat:

- turli toifadagi xodimlar tomonidan majburiyatlarni bajarmaslik, huquqlardan oshib ketish uchun sharoitlarni o'rganish, bu shartlarni minimal darajaga tushirish. Shartlardan biri - qoidabuzarning jazosiz qolishi. Intizomni jazosiz buzuvchilar jamoaning ko'z o'ngida qanchalik tez-tez takrorlansa, intizomga rioya qilish zarurligiga ishonch shunchalik zaif bo'ladi;
- intizomiy munosabatlarni boshqarish bo'yicha tizimli ish olib borish;
- jamoadagi e'tiqodlarni o'rganish va noto'g'ri qarashlarni almashtirish;
- o'z-o'zini tarbiyalashni rivojlantirish;
- mehnat va huquqiy faoliyatni rivojlantirish;
- huquqbuzarliklarning oldini oluvchi shart-sharoitlarni yaratish;
- har bir huquqbuzarlik uchun istisnosiz ta'sir choralari qo'llanilishini ta'minlash;
- majburiyatlarni bajarmaslik, huquqlardan oshib ketish, faoliyat ko'rsatishning barcha holatlarini hisobga olish;
- faollik ko'rsatgan va ijobiy natijalarga erishgan barcha xodimlarni rag'batlantirish;
- iqtisodiy sharoitlar yaratish;
- jamoaning normal ishlashi uchun tashkiliy sharoitlarni yaratish;
- o'zini o'zi boshqarishning zarur darajasini yaratish.

Bu vazifalar guruhi korxonada sharoitlarining o'ziga xos xususiyatlarini aks ettiradi va joyida, tashkilotda ishlab chiqiladi, korxonada tashkiliy madaniyatining muhim omili hisoblanadi (M. Ziryanova, 2018).

Ishlab chiqarishda mehnat intizomini boshqarish jarayonida ishning ikkita asosiy yo'nalishini ajratib ko'rsatish kerak.

1. Mehnat intizomining buzilishiga sabab bo'ladigan yoki ularni bartaraf etishga yordam beradigan holatlarni bartaraf etish.

2. Shaxs ta'sir qilish uchun kompleks chora-tadbirlarni ko'rish.

Birinchi yo'nalish ishchilarning mehnat va turmush sharoiti haqida yaxshiroq g'amxo'rlik qilishni, ishlab chiqarishni tashkil etishning yanada mukammal shakllarini izlashni, ishchilar o'rtasidagi jamoa ichidagi munosabatlarni o'rganish va tartibga solishni talab qiladi.

Ikkinchi yo'nalish - profilaktika, tarbiyaviy ishlar, huquqbuzarga ta'sir ko'rsatish choralari takomillashtirish, mastlik, giyohvandlik va boshqalarning oldini olish bo'yicha ishlarni kuchaytirish. Mehnat intizomini mustahkamlash jarayonini ishlab chiqarish kabi boshqarish, uni rejalashtirish, tashkil etish, rag'batlantirish, nazorat qilish, baholash kerak. Mehnat intizomini mustahkamlash butun jamoa, butun boshqaruv apparati tomonidan amalga oshiriladi. Shu bilan birga, mehnat intizomini mustahkamlash bo'yicha aniq chora-tadbirlar amalga oshirilishini ta'minlash uchun korxonadagi

tarkibiy bo'linmalar, jamoat tashkilotlari va mansabdor shaxslar doirasining aniq belgilangan ro'yxati alohida belgilanishi kerak. Ushbu ro'yxatga quyidagi xizmatlar kiradi:

- xodimlarni boshqarish;
- mehnatni tartibga solish va haq to'lash;
- sotsiologik va psixologik;
- xavfsizlik choralari;
- kadrlarni tayyorlash va ularning malakasini oshirish;
- intizom kengashlari va boshqalar.

Xodimlarning mehnat intizomi rahbarning doimiy e'tiborini talab qiladi. Mehnat intizomini boshqarishning ikkita mexanizmi mavjud: bevosita va bilvosita.

Intizomiy munosabatlarni boshqarishning bevosita mexanizmi ishontirish (tarbiyalash), rag'batlantirish va majburlash usullari, vositalaridan foydalanishni o'z ichiga oladi. Ushbu usullarni qo'llash amaliyoti ming yillarga borib taqaladi.

Bilvosita mexanizm keng ma'noda ishni tashkil etish shartlarini boshqarishdan (zaruriy o'zgarishlarni amalga oshirishdan) iborat. Bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lgan va intizomiy munosabatlarga ta'sir qiladigan shartlar orasida biz quyidagilarni ajratib ko'rsatishimiz mumkin.

- tashkiliy (tashkilot va uning funksiyalari, mehnat munosabatlarini o'rnatish usullari, mehnatni normalash darajasi, ish joylarini tashkil etish va boshqalar);
- ijtimoiy-iqtisodiy;
- boshqaruv va o'zini o'zi boshqarish darajasi;
- kadrlar malakasi;
- huquqiy va boshqalar.

Ushbu shart-sharoitlarni ishlab chiqish va takomillashtirish orqali biz bilvosita intizom darajasini oshirishga hissa qo'shamiz.

Har bir rahbar intizom munosabatlarini boshqarish usullarini o'zlashtirishni o'rganishi kerak. Mehnat intizomini boshqarishning uchta asosiy usulini ko'rsatish mumkin: ishontirish, rag'batlantirish, majburlash (Advokatura im. Femida, 2020).

Ishontirish har doim monolog emas, balki jarayon, dialogdir. Bu deklaratsiya ko'rinishidagi axloqiy emas, balki dalillarga asoslanadi. Barcha rahbarlar ishtirok etishi kerak bo'lgan ishontirish jarayoni qarashlarni to'g'rilash, baholash va munosabatlarni o'zgartirishdan iborat (M. Ziryanova, 2018).

Ishontirishning maqsadi mehnat intizomini boshqarishning asosiy usuli sifatida mehnatga, mehnat va huquqiy faoliyatga munosabatni, mehnat intizomini buzuvchilarga nisbatan murosasizlikni shakllantirishdir. Maqsadning ikkinchi jihati esa, insonning e'tiqodi uning xulq-atvoridan ajralmasligini ta'minlashdir. Ishontirish natijasi insonning mehnat faoliyati darajasi, intizomi bilan baholanadi. Ishontirish vositalari juda xilma-xildir. Ishontirish vositalarining samarali guruhi adolat, tenglik, erkinlik, yaxshilik, yomonlik kabi axloqiy-axloqiy kategoriyalardir (D. Bell, 2004).

Ishontirishning samaradorligi, uning samaradorligi ko'p jihatdan ishontiruvchi shaxs o'z suhbatdoshini, unga bo'ysunuvchini - uning manfaatlarini, qadriyatlarini, madaniy, intellektual darajasini, temperamentini, xarakterini, motivatsion muhitini va boshqalarni qanchalik yaxshi bilishiga, shuningdek, muloqotning faoliyat ob'ektiga bog'liq, xabardorlik, o'z bayonotlarining mustaqilligi. O'zaro faollik, suhbatdoshlarni muloqot jarayoniga jalb qilish optimal natijaga erishishga yordam beradigan omil hisoblanadi. Ishontirish jarayonida suhbatdoshga tabaqalashtirilgan yondashuv zarur, ya'ni uning yoshi va boshqa xususiyatlarini, malaka sharoitlarini, kayfiyatini va boshqalarni hisobga olgan holda, bu jamoada ma'lum guruhlarini ajratib ko'rsatishga imkon beradi. Masalan, faol ishchilar, "o'rta dehqonlar" (mehnat intizomini buzmaydigan va buzilmagan, lekin faollik ko'rsatmaydiganlar), beqaror e'tiqodga ega bo'lgan shaxslar, mehnat intizomini buzuvchilar. Aynan shu ikki guruhga alohida e'tibor qaratish lozim.

Ishontirishdan samarali foydalanish bo'yicha ko'plab tavsiyalar, qoidalar mavjud. Suhbatni tinglovchiga yoqadigan fikr bilan boshlash tavsiya etiladi. Ishontiruvchiga ishonchni uyg'otadigan va ishonchlilik tuyg'usini tarqatadigan tasvirni qabul qilish tavsiya etiladi. Siz tinglovchiga tez-tez murojaat

qilishingiz kerak, "Siz" so'zlarini tez-tez takrorlashingiz kerak. Munozarada munozaralar so'nggida gapirish tavsiya etiladi, chunki bu holda tinglovchiga ta'sir qilish imkoniyati ko'proq bo'ladi.

Rag'batlantirish intizomiy munosabatlarni boshqarish usuli sifatida.

Rag'batlantirish - bu xodimning jamoa oldidagi xizmatlarini e'tirof etish, unga imtiyozlar berish, jamoatchilik e'tirofi, hurmatini oshirish, uning obro'sini oshirish.

Har bir inson e'tirofqa muhtoj. Rag'batlantirish bu ehtiyojni qondirishga qaratilgan. Har qanday xodimga nisbatan rag'batlantirishning adolatsiz ishlatilishi butun jamoani janjal qilishi mumkin. Shuning uchun rag'batlantirish choralari qo'llashda quyidagi qoidalarni hisobga olish tavsiya etiladi: Rag'batlantirish har bir xodimning mehnat faoliyatining ijobiy natija bilan namoyon bo'lishida qo'llanilishi kerak Y. Shumpeter, 2007).

Afsuski, uzoq vaqt ishlagan xodim na rag'batlantirish, na jazo choralari ega bo'lmagan holatlar hali ham kam uchraydi. Bunday vaziyatda xodim ishonch hosil qiladi. Bizning jamoamizda ishlang, ishlamang - ular hali ham sezmaydilar, buni qadrlamaydilar, agar shunday bo'lsa, unda nima uchun harakat qilish kerak (Issledovaniye podgotovleno,2014). Albatta, har bir holatda rag'batlantirishning bitta shaklidan foydalanish shart emas, masalan, pul mukofoti, barcha rag'batlantirish choralari qo'llash tavsiya etiladi.

Rag'batlantirish muhim bo'lishi, vijdonli mehnat nufuzini oshirishi kerak. Har bir xodim imkon qadar yaxshi ishlash juda foydali ekanligini aniq tushunishi kerak, chunki shundan keyin barcha imtiyozlar va afzalliklar beriladi. Amalda, mehnat jamoasida mukofotlar to'g'risidagi ba'zi qoidalarga ko'ra, barcha ko'rsatkichlar bajarilganda, eng kam mukofotlar belgilanadi, ularning to'lanishi ijobiy samara bermaydi va vijdonli mehnatni rag'batlantirmaydi. Ma'muriyat kasaba uyushmasi bilan kelishilgan holda vijdonan mehnati uchun maksimal mukofot (rag'batlantirish) belgilashga haqli. Agar yaxshi ishlasangiz, yaxshi yashaysiz, yomon ishlasangiz, bundan ham yomonroq yashaysiz, deb jamoadagi barchaga tushuntirib bering (Dlya vas vajno,2020).

Moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning samaradorligi ko'p jihatdan rag'batlantirish shakli to'g'ri tanlanganmi yoki yo'qmi, unda xodimning shaxsiy manfaatlari hisobga olinadimi. Ayrim mehnatkash uchun xalq oldidagi yaxshi so'z mukofotdan qimmatroq.

Ijtimoiy-madaniy va uy-joy xizmatlari sohasidagi barcha imtiyozlar va imtiyozlar faqat vijdonli xodimlarga berilishi kerak.

Targ'ibotni targ'ib qilish.

Ba'zida xodim ushbu voqeadan olti oy o'tgach, topshiriqni bajarish uchun rag'batlantirilganligini bilib oladi. Bu reklama ta'sirini nonga kamaytiradi.

Har qanday rag'batlantirish xodimning obro'sini oshiradi va obro' va hurmat ko'pincha odamlar tomonidan moddiy yordamdan ancha yuqori baholanadi. Barcha rag'batlantirishlar jamoa ishtirokida amalga oshirilishi kerak. Bundan tashqari, ma'muriyat rag'batlantirish e'lon qilinadigan yig'ilishlarni o'tkazish tartibini ishlab chiqishga alohida e'tibor qaratishi kerak. Rag'batlantirishni qo'llashda marosimlar, urf-odatlar, an'analardan foydalanish kerak. Bundan tashqari, shuni esda tutish kerakki, rag'batlantirish momenti qanchalik yaqin bo'lsa, odam shunchalik faol ishlaydi. Agar xodimga bir-ikki yil ichida rag'batlantirish va'da qilinsa, uning faolligi yuqori bo'lishi dargumon. Aksincha, xodimga tez lavozimga ko'tarilish va'da qilinganda, masalan, hafta oxirida uning mehnat faolligi maksimal darajada oshadi.

Shunday qilib, har bir xodim uchun mehnatda aniq, mavjud qo'shimcha maqsadlar shakllanadi va bu maqsadlar jamoada mehnat va intizomni boshqarishning yana bir samarali vositasidir.

Tashkilot ma'muriyati barcha xodimlarga rag'batlantirish choralari qo'llashi mumkin. Rag'batlantirish ob'ektlari quyidagilardir: xodimni hurmat qilish, hurmat qilish, moddiy rag'batlantirish, imtiyozlar va imtiyozlar berish, ordenlar, medallar bilan taqdirlash, faxriy unvonlar berish, diplomlar, belgilar va boshqalar.

Rag'batlantirish turlari Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 191-moddasida, shuningdek ichki mehnat qoidalarida (PVTR) belgilangan. Bular: minnatdorchilik e'lon qilish, mukofot berish, qimmatbaho sovg'alar topshirish, faxriy yorliq bilan taqdirlash, kasbning eng yaxshisi unvonini topshirish.

Majburlash ham intizomiy nazorat usuli hisoblanadi.

Majburlash, agar uning xatti-harakati tashkilot standartlariga mos kelmasa yoki u mehnat intizomini buzgan bo'lsa, unga intizomiy yoki ijtimoiy ta'sir ko'rsatish chorasidir (Issledovaniye podgotovleno,2014).

Intizomiy javobgarlik intizomiy huquqbuzarlik uchun kelib chiqadi. Intizomiy huquqbuzarlikning asosiy belgilariga quyidagilar kiradi:

- tashkilotning ichki mehnat qoidalarini ijtimoiy xavfli bo'lmagan buzilishlar;
- xodimning huquq va erkinliklarini buzuvchi majburiyatni bajarmaganligi yoki o'z huquqlarini haddan tashqari oshirib yuborishi;
- me'yoriy-huquqiy hujjatlarda qayd etilgan va bevosita xodim bilan bog'liq bo'lgan majburiyatlar va huquqlarning buzilishi;
- harakat yoki harakatsizlik shaklida sodir etilgan, qasddan yoki ehtiyotsizlik natijasida sodir etilgan va baxtsiz hodisaga olib keladigan intizomiy huquqbuzarlik.

Jazo huquqbuzarni har qanday moddiy ne'matlardan - bonuslar, nafaqalar va boshqalarni cheklash yoki mahrum qilish bilan bog'liq. Bu boshqaruv sub'ekti - ma'muriyat, boshliq, jamoa, kasaba uyushma qo'mitasi va boshqalar tomonidan ishchining faoliyatiga salbiy baho berishdir.

Jazoning maqsadi shaxsni (xodimni) kelajakda huquqbuzarlik qilmaslikka ishontirish va boshqa xodimlarni buzilishdan qaytarishdir. Jazo - aybdor tomonidan o'z majburiyatlarini bajarmaslik, huquqlardan oshib ketish, tashkilot me'yorlariga rioya qilmaslik va boshqalar.

Jazoni qo'llashda siz quyidagi qoidalarga amal qilishingiz kerak: Ta'sirning muqarrarligi. Tasavvur qiling-a, barcha qonunbuzarlar qonunbuzarlik sodir etgandan so'ng darhol ularga nisbatan ta'sir choralari qo'llanilishini oldindan bilishadi. Ehtimol, bunday vaziyatda juda kichik bir qismi hali ham qonunbuzarliklarga yo'l qo'yadi. Aksariyat qoidabuzarlar hech qanday javobgarlikni o'z zimmalariga olmasliklariga umid qilishadi va hatto ishonishadi.

Individuallashtirilgan jazo. Jazoni qo'llashda, bu xodim uchun juda muhim bo'lishi kerakligini yodda tutish kerak. Masalan, xodim mehnat intizomini buzdi - u ishga kechikdi. Rahbar tanbeh berdi, lekin bu odam uchun tanbeh unchalik ahamiyati yo'q. Uning uchun yana bir qaror muhimroq - ishlarni birlashtirish huquqidan mahrum qilish. Agar u mehnat intizomini buzgan bo'lsa, unda u birlashtirish imkoniyatidan mahrum bo'lganligi haqida ogohlantiriladi va bu uning uchun boshqalarga qaraganda samaraliroq chora bo'lib chiqadi (M. Ziryanova, 2018).

Jazo adolati. Xodim faqat o'z vazifalarini bajarmaganligi uchun javobgarlikka tortilishi mumkin.

Jazoning og'irligi. Ma'muriyat intizomiy huquqbuzarlikning og'irligini, shuningdek uning iqtisodiy oqibatlarini, u sodir etilgan sharoitlarni, oldingi ishini, xodimning uning buzilishiga munosabatini hisobga olishi kerak. Jazo inson sha'ni va qadr-qimmatini poymol qilmasligi kerak.

#### **XULOSA.**

Mehnat intizomi, xususan, korxonaning va umuman iqtisodiyotning iqtisodiy faoliyatini yaxshilashning asosiy tarkibiy qismidir. Korxonada mehnat intizomi nafaqat ma'muriy choralarga, balki korxonaning umumiy holatiga, uning faoliyatiga, intizomni rag'batlantiradigan mehnatga haq to'lash va to'lovlar tizimiga ham bevosita bog'liq.

Tashkilotning faoliyati eng muhim shartlardan biriga rioya qilmasdan samarali bo'lishi mumkin emas, ya'ni: agar har bir xodimning o'zini, menejerlar va xodimlar bo'linmalarini boshqalarni shaxsiy maqsadlarga erishish uchun ishlashga rag'batlantirish tizimi ishlab chiqilmagan bo'lsa, demak, ularning maqsadlari. tashkilot.

Xodimlarni rag'batlantirish nazariyalari mamlakatimizda ishlab chiqilgan va o'tgan asrning boshlarida sotsiolog Pitirim Sorokin asarlaridan kelib chiqqan holda, intizom munosabatlarini boshqarishning umumiy nazariyasining bir qismi ekanligini unutmaslik zarur.

#### **Adabiyotlar**

Абдурахмонов Қ.Х., Ҳайтов А.А. Меҳнат бозори ва аҳолини иш билан таъминлаш муаммолари. –Тошкент: РИА ТФ, 2010. –72 б;

Абулқосимов Ҳ.П., Ашурова М.С., Джуманова С.К. Меҳнат бозори ва меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш йўллари. Рисола.- Т.: “ Noshirlik yog'dusi”, 2016.104 бет.

Abulkasimov H.P. The Path to Inclusion for Undocumented Migrant Children in South Korea //“Migration in Uzbekistan and Korea: Current Situation and Issues”, April 18, 2023. P.105-109

Худайбердиев З.Р. Инновацион иқтисодиётнинг шаклланиши шароитида меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини такомиллаштириш // докторлик диссертацияси автореферати. –Т.: 2020 й.

Абдурахманов К.Х., Бабынина Л.С., Одегов Ю.Г. Управление человеческими ресурсами организации. –Ташкент: Фан, 2020. –252 с

М.Мирзакаримова, М.Хайдаров Ижтимоий шериклик ва самарали бандлик. Монография, Т.: Кўхинур нашриёти, 2014 й.

N. Muminov, O. Egamberdieva. MODERN ASPECTS OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AS A METHOD FOR IMPROVING THE LABOR MARKET OF UZBEKISTAN. УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ. Электронный сборник статей IV Международной научно-практической online-конференции. (Новополоцк, 26 ноября 2020 г.). P.237-240.

Муминов Нозим Гаффарович. Пути эффективного использования трудовых ресурсов и повышения занятости населения в регионах Республики Узбекистан// Современные технологии управления. ISSN 2226-9339. — №3 (96). Номер статьи: 9606. Дата публикации: 2021-11-01

Nozim Muminov, Botir Nurmatov, Oydin Egamberdiyeva. Aspects for improving the regional mechanism for creating new job vacancies in the regions of Uzbekistan.// “Номарказлаштириш механизмларини ишлаб чиқиш маҳаллий бюджетларнинг даромадлар қисми барқарор ўсиши ва минтақаларни ижтимоий ривожлантиришнинг омили сифатида” халқаро миқёсдаги илмий- амлий конференция материаллари тўплами. – Т., 2020. – Б. 303-307.

Дружинина, В.В. Обеспечение сбалансированности местного рынка труда: зарубежный опыт. //Научный Вестник Херсонского государственного университета. – 2014. – № 6. – С. 124–128

Чэнь Вэй. Современный Китай: проблема занятости. // Вестник РУДН, серия Международные отношения, 2009, № 3. стр.61-75.

Туленков, М.В. Организационно-управленческие основы регулирования занятости в Германии.// Бюл. ИПК ГСЗУ. – 2004. – № 1. – С. 50–54.

Зайцева, К.В. Управление трудовой занятостью в условиях смешанной экономики: монография. – Донецк: МЧП «ВИК», 2003. – 294 с.

Рахимова Д., О.Абдурахмонов «Ўзбекистонда меҳнат бозори ва таълим тизимининг бошқарилишида ўзаро алоқадорлик» // Таълим менежменти. 2007 й., 6-сон (16) -35 б.

Й. Шумпетер. Теория экономического развития. М.: Изд-во Эксмо, 2007. стр. 11-12

D. Bell. The coming post-industrial society. Experience of social forecasting. rev. and additional Moscow: Academia, 2004. Pp. 11-21.

М. Зирянова. В вашей компании предусмотрены зоны отдыха для сотрудников? 07.12. 2018. <http://www.zarplata.ru/book/421/vote.aspx>.

Для вас важно. Чтобы наниматель создавал все условия для самореализации сотрудников? 07. 10. 2020. <http://www.kellyservices.ru/RU/About-Us/knowledge-hub-russia>.

Адвокатура им. Фемида. Как вы считаете, правильная организация рабочего места повышает производительность труда? 10. 2020. <http://www.zarplata.ru/book/404/vote.aspx>

Исследование подготовлено компанией HeadHunter. 11. 07. 2014. [http://www.hr-journal.ru/articles/research/research\\_956.html](http://www.hr-journal.ru/articles/research/research_956.html).

### Extended abstract

#### THE EFFECT OF LABOR DISCIPLINE ON THE ECONOMIC EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE

**Abstract:** In most cases, labor discipline is understood as a general procedure that everyone must follow in the work process established by the state. A general procedure established by the state that everyone must follow in the work process. According to the current legislation, the employee must perform his labor duties honestly and conscientiously, observe labor discipline, fulfill the legal orders of the employer in a timely and accurate manner, comply with the requirements of the technological

institution, labor protection, safety equipment and production sanitation, protect the property of the employer. The labor duties of the employee are clearly defined in the rules of the internal labor procedure, charters and regulations of the institution, other documents adopted by the enterprise (collective agreements, instructions, etc.), and the labor contract. Each employee will be introduced in advance to the scope of work assigned to him. The employer must properly organize the work of the employees, create the working conditions stipulated in the laws and other normative documents, the labor contract, ensure the organization of labor and production, observe the rules of labor protection, pay attention to the needs and requirements of the employees, and improve their working and living conditions. According to the Labor Code of the Republic of Uzbekistan, labor discipline in enterprises is ensured by creating the necessary organizational and economic conditions for normal work, encouraging and rewarding honest work, and applying punishments to dishonest employees. At the same time, a situation of intolerance is created in the labor unions in relation to the violation of labor discipline. In addition to the rules of the internal labor procedure in enterprises, institutions and organizations, they are also regulated by technical rules and instructions, as well as regulations and instructions on careers. Incentives are an important legal tool for ensuring labor discipline. The types of incentives, the procedure for their application, the granting of advantages and benefits are defined in collective agreements, rules of internal labor procedures and other internal documents, collective agreements, charters and regulations on institutional organization (Article 180 of the Labor Code). According to the labor law, workers and employees who successfully and conscientiously fulfill their labor duties in the field of socio-cultural and housing and household services (issuance of referrals to sanatoriums and rest houses, improvement of housing conditions, and similar areas) are primarily given privileges and advantages. Such employees will also have advantages in promotion. In fact, this is the correct tariff given to him, but he has other specific principles. This article talks about labor discipline, the principles of its continuous implementation, the impact of labor discipline on the efficiency of the company's work. At the level of public consciousness, the word "discipline" has a bad reputation among workers. Often the bad behavior of some managers towards employees, the word "discipline" is associated with angry tirades that confuse both those receiving the reprimand and those who witness these scenes. Indeed, too many workers confuse the concepts of discipline and punishment, considering them to be one and the same thing. This belief is not necessarily true, especially if the organization has good discipline. The word "discipline" comes from the Latin word discipline, meaning "education" or "training." The concept of "punishment" comes from the Latin root punize, which in turn comes from the Latin word poena, meaning "to speak." Discipline is a tool that allows you to effectively achieve economic, organizational, political, educational, technological goals and develop the system. Discipline can be considered in the narrow and broad meanings of the word. In the narrow sense of the word, this is compliance with norms in the economic, political, financial, labor and other spheres. Hence they differ: economic discipline, political discipline, financial, labor discipline. A system of organizational relations, strengthened by law and other social norms, aimed at maintaining proper order in the process of carrying out work activities. Labor discipline is the most important condition for the successful functioning of an organization. This is a historically conditional category, objectively characteristic of any joint, collective work. General work cannot be carried out without an order, without each person subordinating to this order. Practice has shown that there are three main types of labor discipline. Labor discipline is strict adherence to the labor regime established by all participants in production in the Labor Code of the Russian Federation, the Charter of the enterprise and the Standard Rules of Internal Labor Regulations, the precise performance of each employee's work. duties, orders, conscientious, conscious attitude towards work and public property of the production manager. Each subject includes adherence to discipline - the specific and timely performance of each employee's duties. The disadvantages of such discipline, although it is very attractive, for example, in the civil service the employee is not endowed with rights and, moreover, does not want to have them or carry out any activities; active discipline is the use of rights while using responsibilities. This type of discipline is preferable, since the employee is active in his behavior and actively uses his rights; self-education is the fulfillment of one's duties and rights on the basis of employee self-government. This also includes the fact that the employee acts more than is required by law. The goal of managing disciplinary

relationships is to develop self-discipline, not performance discipline or even active discipline! It can be said with reasonable certainty that a person who violates discipline is to blame for all disasters not related to natural disasters in society. Labor discipline covers a wide range of labor relations, in particular: working with full dedication during the working day, developing initiative, demonstrating enterprise, and constantly increasing labor activity. The state of labor discipline is influenced by external and internal factors. The completeness of the implementation of objective factors influencing labor discipline is largely determined by the timeliness and complexity of work, the stability of technological regimes, the uninterrupted operation of energy and other equipment, the work of its functional units and services that ensure its operation. service. Labor discipline, in particular, is the main component of increasing the economic activity of an enterprise and the economy as a whole. Labor discipline in an enterprise is directly related not only to administrative measures, but also to the general condition of the enterprise, its activities, and the wage and salary system that encourages discipline. The activities of an organization cannot be effective without observing one of the most important conditions, namely: if a system has not been developed to encourage each employee, managers and personnel departments to work for others to achieve personal goals, then their own goals themselves.