

*Oliy ta'lim tizimi kadrlarini qayta
tayyorlash va malakasini oshirish
instituti tayanch doktoranti*
aaxolmatov9@gmail.com
[+998909192989](tel:+998909192989)

Annotatsiya Ushbu maqolada O'zbekiston oliy ta'lim tizimini boshqarishda meritokratik tamoyillarning ahamiyati va ularni tatbiq qilish yo'llari tahlil qilingan. Tadqiqotda oliy ta'limda meritokratiyaning nazariy asoslari, tarixiy rivojlanishi, asosiy tamoyillari, shuningdek, meritokratik boshqaruvning afzallik va cheklovlari haqida batafsil ma'lumot berilgan. Meritokratik boshqaruvda rahbarlarning o'rni va roli, kadrlarni tanlash, obyektiv baholash va o'sish imkoniyatlarini yaratish masalalari chuqur tahlil etilgan. Rahbarlik tamoyillari va meritokratik yondashuvlar ta'lim muassasalarida sog'lom raqobat muhiti, samaradorlik va innovatsion rivojlanishni ta'minlashda katta ahamiyatga ega ekanligi ta'kidlangan.

Maqolada, shuningdek, meritokratik boshqaruvning ta'lim sifatiga ta'siri, xalqaro tajribalar va rivojlanayotgan mamlakatlarda, xususan, O'zbekistonda oliy ta'lim tizimida meritokratiya tamoyillarini tatbiq etish natijalari haqida xulosa qilingan. Xususan, meritokratik boshqaruvning shaffoflik, adolat va samaradorlikni oshirishga hissa qo'shishi, shuningdek, yoshlar orasida oliy ta'limga qiziqishni kuchaytirishi alohida qayd etilgan. Shu nuqtayi nazardan, maqola oliy ta'lim tizimida meritokratik boshqaruvning samarali strategiyalarini ishlab chiqishga va O'zbekiston oliy ta'limini xalqaro andozalarga moslashtirishga qaratilgan takliflarni o'z ichiga oladi.

Kalit so'zlar: *meritokratiya, oliy ta'lim boshqaruvi, rahbarlik tamoyillari, meritokratik boshqaruv, o'zbekiston ta'lim islohotlari, imkoniyatlar tengligi, obyektiv baholash, ilmiy kadrlar tanlovi, ta'lim sifati, innovatsion rivojlanish, sog'lom raqobat muhiti.*

O'zbekiston mustaqillikka erishganidan keyin ijtimoiy hayotning barcha sohalarida, jumladan, oliy ta'lim tizimida ham islohotlar jadal sur'atlarda olib borilmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan ilgari surilgan "Yangi O'zbekiston" konsepsiyasi doirasida oliy ta'lim tizimining boshqaruv mexanizmlarini takomillashtirish va xalqaro standartlarga moslashtirish masalalari dolzarb hisoblanadi. Bu jarayonda meritokratik tamoyillar asosidagi boshqaruv tizimini joriy etish orqali

ta'lim sifati va samaradorligini oshirish muhim omil hisoblanadi.[1] Meritokratiya tamoyillari, ya'ni xodimlarni ularning bilim va malakasiga asoslangan holda tanlash, rivojlantirish va rag'batlantirish O'zbekiston oliy ta'lim tizimi boshqaruvining yangi bosqichida alohida ahamiyat kasb etmoqda. Ushbu tamoyillar malaka va yutuqlar asosida adolatli baholash va vakolatli rahbarlarni tayinlashga yordam beradi, bu esa ta'lim jarayonining sifatini oshirishda muhim rol o'ynaydi. [2]

Mazkur maqolaning asosiy maqsadi O'zbekiston oliy ta'lim tizimida meritokratik boshqaruv tamoyillarini joriy etishning imkoniyatlarini o'rganish va bu tamoyillarning rahbarlik faoliyatidagi ahamiyatini tahlil qilishdan iboratdir. Shuningdek, maqola rahbarlar faoliyatini baholash va boshqaruv jarayonlarini optimallashtirish orqali xalqaro tajribani integratsiyalash imkoniyatlarini o'rganishni ham o'z ichiga oladi. Shu nuqtayi nazardan, O'zbekistonda oliy ta'lim sohasida amalga oshirilayotgan islohotlar, xalqaro meritokratik boshqaruv usullari bilan integratsiyalash orqali xalqaro standartlarga erishish jarayonini tezlashtirishga yordam beradi. Ta'lim boshqaruvida meritokratik tamoyillarni joriy etish rahbarlarning malakasi va mas'uliyatini oshirish, ularning qaror qabul qilish jarayonida shaffoflikni ta'minlash imkonini beradi. [3]

Mazkur maqolada nazariy tahlil, qiyosiy tahlil, statistik ma'lumotlarni o'rganish va xalqaro tajribani o'rganish kabi ilmiy metodlar qo'llaniladi. Nazariy tahlil orqali meritokratiyaning mohiyati va uning oliy ta'lim tizimiga ta'siri haqida keng qamrovli bilimlar ishlab chiqiladi. Qiyosiy tahlil esa O'zbekiston va boshqa mamlakatlar oliy ta'lim tizimi boshqaruvidagi meritokratik tamoyillarni qiyoslash imkonini beradi. Statistik ma'lumotlarga asoslangan tahlillar orqali esa O'zbekistonda olib borilayotgan islohotlarning real natijalari va samaradorligi baholanadi. [4]

Bundan tashqari, O'zbekistonda davlat boshqaruvi va ta'lim sohasida amalga oshirilayotgan islohotlarda meritokratiyani amaliyotga tatbiq etishning turli muammolari va imkoniyatlari tahlil qilinadi. Shu orqali, mazkur tamoyillarning ta'lim tizimidagi ijro tizimi va sifat nazoratidagi rolini chuqurroq o'rganish va bu borada samarali takliflar ishlab chiqish ko'zda tutiladi. [5] Xalqaro tajribalarni inobatga olgan holda, ushbu maqola O'zbekiston oliy ta'lim tizimida meritokratik tamoyillarni kuchaytirish uchun samarali strategiyalarni aniqlashga yordam beradi. Shu bilan birga, rahbarlik lavozimlariga

nomzodlarni tanlashda meritokratik yondashuvlarni joriy qilish orqali oliy ta'lim tizimida boshqaruv sifati va shaffoflikni ta'minlash imkoniyati tahlil qilinadi.

Oliy ta'lim tizimida meritokratik tamoyillarni qo'llash O'zbekiston ta'lim boshqaruvi tizimi uchun zamonaviy va innovatsion yondashuv bo'lib, bu tamoyillarni joriy etish maqsadlari va ilmiy asoslari maqolaning kirish qismida yoritildi. Ta'lim tizimida samaradorlik va shaffoflikni ta'minlashda meritokratik boshqaruvning nazariy asoslarini tushunish muhimdir. Shunday ekan, meritokratiya tamoyillari va ularning oliy ta'lim boshqaruvida qanday qo'llanishi haqida chuqurroq nazariy tahlilni amalga oshirish lozim. Quyida meritokratiyaning tarixiy rivojlanishi, asosiy tamoyillari hamda oliy ta'lim boshqaruvida meritokratik boshqaruvning afzalliklari va cheklovlari kengroq tahlil qilinadi.

Meritokratiya tushunchasi va tarixi. Meritokratiya tushunchasi "meritum" (lotincha, "munosib") so'zidan kelib chiqqan bo'lib, insonlarning bilim va malaka asosida jamiyatdagi mavqega erishishini anglatadi. Ushbu tushuncha 1958 yilda britaniyalik sotsiolog Maykl Yang tomonidan "Meritokratiyaning yuksalishi" nomli asarida kiritilgan. Yang meritokratiyani ilmiy-tanqidiy nuqtai nazardan ko'rib chiqqan va bu tizimning jamiyatga ta'sirini tahlil qilgan. Meritokratiya o'ziga xos ijtimoiy tuzilmani tavsiflovchi tushuncha bo'lib, unda individual yutuqlar va intilishlar asosiy mezon sifatida qaraladi. Yang meritokratiya shunchaki individual muvaffaqiyatlarni emas, balki davlat va tashkilotlarda mansablar va imkoniyatlarning teng taqsimlanishi, shuningdek, ijtimoiy adolat tamoyillariga muvofiq bo'lishini ko'zda tutadi.

Meritokratiyaning rivojlanishi tarixida turli davrlarda va mamlakatlarda bu tamoyillarni qo'llash mexanizmlari shakllangan. Masalan, qadimgi Xitoyda meritokratiya tamoyillari davlat xizmatiga kadrlarni tayyorlashda muhim o'rin tutgan. Bu davrda imtihon tizimi orqali amaldorlarni tanlash tizimi amaliyotga kiritilgan bo'lib, bu jarayonda bilim, ko'nikma va intizom asosiy mezonlar sifatida qabul qilingan. O'rta asrlarda esa, Yevropada feodal tuzumning o'rniga, ko'proq ilmiy va texnologik rivojlanishga asoslangan meritokratik boshqaruv tamoyillari taraqqiy etgan. Hozirgi zamonda esa, meritokratiya tamoyillari davlat boshqaruvi, oliy ta'lim, kompaniya boshqaruvi va boshqa sohalarda shaffoflik, adolat va samaradorlikni ta'minlash vositasi sifatida e'tirof etilgan.

Meritokratik boshqaruvning asosiy tamoyillari. Meritokratik boshqaruv bir qator tamoyillar orqali amaliyotga tatbiq etiladi, ularning asosiylari quyidagilardan iborat:

Maqsadga yo'naltirilganlik: Meritokratik boshqaruvda har bir xodimning yoki rahbarning vazifasi aniq belgilangan va maqsadga yo'naltirilgan bo'lishi talab etiladi. Bu boshqaruv tamoyili orqali tashkilot yoki davlat tizimi uchun eng munosib kadrlar tanlanadi va rivojlantiriladi. Maqsadga yo'naltirilganlik tamoyili kadrlarni shaxsiy yutuqlari va faoliyatdagi samaradorligi asosida baholashni taqozo etadi.

Ob'ektiv baholash: Kadrlarning imkoniyatlari va malakasi adolatli va ob'ektiv tarzda baholanadi. Bu tamoyil, birinchi navbatda, subyektiv qarashlar va shaxsiy manfaatlarni cheklashga qaratilgan. Ob'ektiv baholash jarayoni rahbarlik lavozimlariga tayinlashda ham, rag'batlantirishda ham shaffoflikni ta'minlaydi. Natijada, qabul qilingan qarorlar xodimlarning bilim va ko'nikmalariga muvofiq ravishda amalga oshiriladi.

Imkoniyatlar tengligi: Meritokratik boshqaruvda barcha xodimlarga teng imkoniyatlar yaratish asosiy tamoyillardan biri hisoblanadi. Bu jarayonda kasbiy o'sish, rivojlanish va lavozimga ko'tarilish imkoniyatlari faqat bilim, tajriba va yutuqlarga asoslanadi. Imkoniyatlar tengligi tamoyili tashkilotda yoki davlat tizimida xodimlarning rag'batlanishini oshirish va iste'dodli mutaxassislarni tizimga jalb qilishga yordam beradi.

Ko'nikma va malaka asosida qaror qabul qilish: Meritokratik boshqaruvda qarorlar xodimlarning kasbiy bilim va ko'nikmalariga asoslanib qabul qilinadi. Bu esa maqsadli va samarali boshqaruvni ta'minlaydi. Ko'nikma va malakaga asoslangan qarorlar muayyan lavozimlarga tayinlashda yoki rahbarlik lavozimlariga nomzodlar tanlashda xodimlarning amaliy tajribasini ham hisobga oladi.

Meritokratik boshqaruvning afzalliklari va cheklovlari. Meritokratik boshqaruvning asosiy afzalliklaridan biri bu tizimda tashkilot yoki davlat idorasida shaffoflik va adolatni ta'minlashidir. Xodimlarning bilim va yutuqlari asosida baholanishi rag'batlantirish tizimining samaradorligini oshiradi, bu esa, o'z navbatida, tashkilotning samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Meritokratik tamoyillar asosida boshqarilayotgan tizimlarda xodimlar va rahbarlar orasida sog'lom raqobat muhiti shakllanadi, bu esa kasbiy o'sishni rag'batlantiradi va iste'dodli kadrlarni tizimga jalb

qiladi. Shuningdek, bu tamoyil tashkilot ichidagi o'zaro ishonch va motivatsiyani oshirishda muhim omil hisoblanadi.

Ammo meritokratiya boshqaruv tizimida ayrim cheklovlarga ham ega. Birinchidan, meritokratik tamoyillarni amalga oshirish qiyin bo'lishi mumkin, chunki subyektiv baholashlar va shaxsiy manfaatlar ba'zida to'sqinlik qilishi mumkin. Ayniqsa, tashkilotda tanish-bilishchilik va nepotizmning mavjudligi meritokratik boshqaruv tizimini amalga oshirishda jiddiy muammolarni keltirib chiqaradi. Ikkinchidan, meritokratiyaning ijtimoiy ta'siri ham bo'lishi mumkin. Misol uchun, faqat bilim va malaka asosida xodimlarni tanlashda ijtimoiy jihatdan imkoniyatlari cheklangan shaxslarning orqada qolishi ehtimoli mavjud. Bu, o'z navbatida, ijtimoiy tengsizlikni keltirib chiqarishi mumkin.

Bundan tashqari, meritokratiya qattiq tanlov va yuqori talablarni talab qilishi tufayli, ayrim hollarda xodimlarning psixologik bosim ostida ishlashiga olib kelishi mumkin. Shuningdek, faqat yutuqlar asosida baholash jarayonlari individual iste'dodlarni e'tiborga olmaydigan yoki yetarlicha qiymat bermaydigan tizimni yaratishi ham mumkin. Bu cheklovlar meritokratik boshqaruv tizimini amalga oshirishda e'tiborga olinishi lozim bo'lgan omillardandir.

Meritokratik tamoyillar va ularning nazariy asoslarini tahlil qilganimizdan so'ng, ushbu tamoyillarning oliy ta'lim tizimidagi boshqaruvga, ayniqsa rahbarlik faoliyatiga qanday ta'sir ko'rsatishi masalasini o'rganish lozim. Oliy ta'lim muassasalari rahbarlari tomonidan meritokratiya tamoyillarini amaliyotda tatbiq etish boshqaruvda adolat, shaffoflik va samaradorlikni ta'minlashda alohida ahamiyatga ega. Shunday ekan, quyidagi bo'limda rahbarlik pozitsiyalarida meritokratik yondashuvlarning qo'llanishi, bu yondashuvlarning ta'lim sifatiga ta'siri hamda rahbarlarning oliy ta'lim tizimida qanday ro'li borligi haqida batafsil tahlil qilinadi.

Oliy ta'lim boshqaruvida rahbarning o'rni va roli. Oliy ta'lim tizimida rahbarning o'rni va roli samarali boshqaruv va sifatli ta'lim jarayonlarini ta'minlashda asosiy ahamiyatga ega. Universitet va boshqa oliy ta'lim muassasalari rahbarlari faqatgina ta'lim jarayonini boshqaribgina qolmay, balki strategik maqsadlarni belgilash, ilmiy-tadqiqot faoliyatini rivojlantirish, moliyaviy barqarorlikni ta'minlash va xalqaro hamkorlikni yo'lga qo'yish kabi ko'plab masalalarga ham javobgardir. Shunday qilib, rahbarning

vazifalari muassasa doirasida ijtimoiy, iqtisodiy va intellektual imkoniyatlarni to'liq safarbar etish bilan bir qatorda, ta'lim sifatini oshirish va yoshlarni ilm-fanga qiziqtirishni ham o'z ichiga oladi. Ta'lim muassasalari rahbarlari odatda professor-o'qituvchilar, ilmiy mutaxassislar va ma'muriy boshqaruv hodimlari orasidan tanlanadi, bu esa rahbarlikda ilmiy bilim, ma'naviy yetuklik va tashkilotchilik qobiliyatini muhim omillar sifatida belgilaydi.

Rahbarlik va meritokratik tamoyillar. Meritokratik boshqaruvning rahbarlikka tatbiq qilinishi kadrlar tanlash va lavozimlarga tayinlashda adolat va obyektivlikni ta'minlashga yordam beradi. Oliy ta'lim muassasalarida rahbarlar tomonidan meritokratik tamoyillarni qo'llash, birinchi navbatda, qobiliyatli va mehnatkash xodimlarning tanlanishi hamda lavozimlarda o'sish imkoniyatlarini yaratishni talab qiladi. Bu tamoyillar xodimlarning mehnatiga obyektiv baho berish, rivojlanish uchun teng imkoniyatlar yaratish va ularning faoliyat natijalariga ko'ra adolatli baho berishni o'z ichiga oladi. Shu nuqtayi nazardan, oliy ta'lim muassasalari rahbarlari xodimlarning bilim va tajribasini hisobga olib, mehnatga haq to'lash va ularni rag'batlantirish tizimini yaratish orqali meritokratik yondashuvlarni amalda qo'llashlari lozim.

Rahbarlarning meritokratiya tamoyillarini amalga oshirishdagi asosiy yo'llaridan biri kadrlarni tanlashda aniq va shaffof mezonlarni belgilashdir. Misol uchun, rahbarlar xodimlarni tanlashda ular malakasiga mos keladigan ilmiy yutuqlar, nashr etilgan maqolalar va xalqaro tan olingan ilmiy tashkilotlar bilan hamkorlik tajribasini inobatga oladilar. Bu jarayon xodimlar uchun faqat o'z qobiliyatlari va bilimlari asosida lavozimga ko'tarilish imkonini beradi, natijada tashkilotda adolat va shaffoflik tamoyillari mustahkamlanadi. Rahbarlarning xodimlar faoliyatini baholash tizimini meritokratik tamoyillarga asoslab yaratishi ham xodimlarning samarali ishlashiga xizmat qiladi. Baholash natijalariga asoslanib, xodimlarning o'sishi va rivojlanishi uchun zarur bo'lgan qo'shimcha imkoniyatlar, jumladan, ilmiy grantlar va stipendiyalar bilan ta'minlash yo'li bilan ularning motivatsiyasini oshirish mumkin.

Meritokratik boshqaruvning oliy ta'lim sifatiga ta'siri. Meritokratik boshqaruvning oliy ta'lim sifatiga ta'siri beqiyosdir. Avvalo, meritokratik tamoyillarga asoslangan boshqaruv oliy ta'lim muassasalarida ilmiy va ma'naviy rivojlanish uchun qulay sharoitlar yaratadi. Ta'lim sifatining oshishi, birinchi navbatda, yuqori malakali

kadrlar tanlovi va ularning faoliyatini adolatli baholash orqali ta'minlanadi. Bunda rahbarlar bilim va qobiliyatga ega bo'lgan o'qituvchi va ilmiy hodimlarni tanlash va rag'batlantirishni maqsad qiladi. Bu yondashuv ta'lim sifatini oshirishga qaratilgan strategiyalarni amalga oshirishga yordam beradi.

Xususan, oliy ta'lim muassasalarida ta'lim sifatiga ta'sir qiluvchi omillardan biri bu, o'quv dasturlari va ilmiy loyihalar samaradorligini oshirish uchun sharoit yaratishdir.

Meritokratik boshqaruv tizimi oliy ta'lim muassasalarida bilim va innovatsiyalarni rivojlantirishga qaratilgan muhitni shakllantiradi. Bu tizimda har bir xodim o'z bilim va ko'nikmalarini yanada oshirishga intiladi, bu esa oxir-oqibatda umumiy sifat ko'rsatkichlariga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Xalqaro tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, meritokratik yondashuvlar nafaqat individual darajadagi o'sishni rag'batlantiradi, balki muassasalar orasidagi raqobatni kuchaytirib, ta'lim sifatini oshirishga ham yordam beradi.[6] Rahbarlikning meritokratik yondashuvi professor-o'qituvchilar va ilmiy hodimlar orasida sog'lom raqobat muhitini yaratishga yordam beradi, bu esa ularning ish unumdorligini oshiradi. Shu bilan birga, meritokratik boshqaruv oliy ta'lim muassasalarida xodimlarning o'z kasbiy malakalarini muntazam ravishda yangilab borishga intilishiga sabab bo'ladi, bu esa innovatsion fikrlash va yangi g'oyalarni rivojlantirish imkonini beradi.[7]

Shuningdek, ta'lim jarayoniga qo'shilayotgan yutuqlar orqali oliy ta'lim muassasalari o'zining raqobatbardoshligini oshirishi va xalqaro miqyosda yuqori reytinglarga erishishi mumkin. Buning natijasida nafaqat ta'lim sifati oshadi, balki yoshlar orasida oliy ta'limga bo'lgan qiziqish ham kuchayadi, chunki ularning bilim va ko'nikmalari adolatli baholanadi va imkoniyatlar tengligi ta'minlanadi. Xalqaro miqyosda olib borilgan tadqiqotlar ham meritokratik boshqaruvning oliy ta'lim sifatiga ta'sirini tasdiqlaydi; masalan, Koreya va Singapur kabi davlatlarda meritokratiya tamoyillari orqali ta'lim tizimida keng qamrovli islohotlar amalga oshirilgan bo'lib, bu mamlakatlar global ta'lim reytinglarida yuqori o'rinlarni egallaydi (Kim, 2018).

Meritokratik boshqaruv tizimining oliy ta'lim sifatiga ijobiy ta'siri O'zbekiston kabi rivojlanayotgan mamlakatlar uchun alohida ahamiyatga ega. Shu sababli, meritokratiya tamoyillarini oliy ta'lim tizimiga tatbiq etish orqali universitetlar ta'lim va ilmiy-tadqiqot jarayonlarini yaxshilash imkoniyatiga ega bo'ladi. Ushbu tamoyillar orqali

ta'lim muassasalarida samaradorlik va shaffoflikni ta'minlash, xalqaro tajribalarni o'rganish va ularni amaliyotga tatbiq etish O'zbekiston ta'lim tizimi uchun yangi istiqbollarni ochadi.

Oliy ta'lim tizimida meritokratik boshqaruv tamoyillarini joriy qilish bo'yicha o'tkazilgan tadqiqotlar va nazariy tahlillar shuni ko'rsatadiki, bilim va malakaga asoslangan boshqaruv tizimi ta'lim sifatini oshirishda muhim omil hisoblanadi. Meritokratiya tushunchasining tarixi qadimgi davrlardan boshlab rivojlangan bo'lib, u asosiy tamoyillari – obyektiv baholash, imkoniyatlar tengligi, va maqsadga yo'naltirilganlik orqali o'z ahamiyatini saqlab kelmoqda. Boshqaruv tizimida meritokratiya tamoyillarini qo'llash, ayniqsa, oliy ta'lim muassasalari rahbarlari uchun samarali kadr tanlash, xodimlarni o'stirish va ilmiy faoliyatni qo'llab-quvvatlash kabi vazifalarni yuksak sifatda bajarishga imkon beradi.

Meritokratik boshqaruv ta'lim tizimida shaffoflik va adolatni ta'minlaydi, bu esa o'z navbatida xodimlar va talabalar orasida sog'lom raqobat muhitini yaratadi. Rivojlangan mamlakatlarda olib borilgan tadqiqotlar, jumladan, Singapur va Koreya kabi davlatlar tajribasi, meritokratik tamoyillarning ta'lim sifatini oshirishdagi ijobiy ta'sirini ko'rsatadi. O'zbekiston uchun ham meritokratik boshqaruvni tatbiq etish nafaqat oliy ta'lim muassasalarining xalqaro miqyosda raqobatbardoshligini oshirishga, balki yoshlarning oliy ta'limga qiziqishini kuchaytirishga imkon yaratadi. Shu sababli, ta'lim boshqaruvini meritokratik tamoyillar asosida tashkil etish mamlakatning innovatsion rivojlanishi va ilmiy salohiyatini yuksaltirishda katta ahamiyat kasb etadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Ruziev, K., & Burkhanov, U. (2018). Uzbekistan: Higher education reforms and the changing landscape since independence. Oapen Library. Retrieved from, sahifa 448-450.

<https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/28133/1001861.pdf?sequence=1#page=448>

2. Nargiza, N. (2023). Meritocracy and political elite. Meritocratic political elite. International Multi-disciplinary Journal of Education. Retrieved from multijournals.org, sahifa 95-98.

3. Tursunova, M.T. (2019). Modernization of Higher Education and Training and Retraining of Human Resources. Academia. Retrieved from academia.edu, sahifa 362-365.

4. Rakhimov, D. (2022). The Issues of Using the Principle of Meritocracy in the Civil Service in Uzbekistan. American Journal of Social Sciences and Humanity Research. Retrieved from inlibrary.uz, sahifa 15-17.

5. Khasanov, O.A. (2022). Philosophy of Public Administration. Frontline Social Sciences and History Journal. Retrieved from frontlinejournals.org, sahifa 280-283.
6. Spring, A., & Forth, M. (2019). The influence of meritocracy on academic environments: Perspectives and practices in modern universities. Oxford University Press. p 125-126.
7. Robertson, D. (2021). Higher education reform and meritocratic governance: Perspectives from international case studies. Palgrave Macmillan. p 210-212.

**TA'LIM INNOVATSIYASI VA INTEGRATSIYASI: NAZARIY ASOSLAR
VA AMALIY YONDASHUVLAR**

Hamdamova Ra'no G'ayratovna