



INSON KAPITALIGA INVESTITSİYALARNING BANK FAOLIYATIGA TA'SIRI

Madraximov Qahramon Rustamovich

“O‘zbekiston Respublikasi Tashqi Iqtisodiy Faoliyat Milliy banki” AJ
Xatarlarni boshqarish departamenti bosh mutaxassisi

e-mail: QMadraximov@nbu_uz

Tel: +99890-726-01-26

<https://www.doi.org/10.5281/zenodo.7898682>

ARTICLE INFO

Received: 29th April 2023

Accepted: 04th May 2023

Online: 05th May 2023

KEY WORDS

Inson kapitali, bank faoliyati, qo‘shilgan qiymatli intellektual kapital, inson kapitaliga investitsiyalar, aktivlarning daromadliligi, investitsion daromad, Taker-Lyuis indeksi.

ABSTRACT

Ushbu maqolada inson kapitaliga investitsiyalarning bank faoliyatiga ta'sir etuvchi jihatlari ya'ni xodimlarni tayyorlash, xodimlarning ta'lim darajasi, xodimlarning bilim darajasi va ko'nikmalarini o'rganish va rivojlantirishni bank faoliyati samaradorligiga ta'siri bayon qilingan.

Mamlakatning iqtisodiy o'sishiga hissa qo'shadigan eng muhim omillardan biri bu inson kapitalidir. Turli omillar, jumladan, mahsulot va jarayonlarning o'sishi, sog'lom korxonalar bo'shliqlari, moliyaviy kapital ta'siri va miqyos iqtisodlari an'anaviy ravishda kompaniyalar strategik taktikasining asosi bo'lib kelgan. Ammo tadbirkorlik muhitidagi moliyaviy aktivlar endi bozorning parchalanishi, talabning ortishi va texnologik o'zgarishlarning tez sur'ati bilan ajralib turadigan doimiy raqobatdosh ustunliklarni taqdim etmaydi. Tashkilotning inson resurslariga qo'shgan hissasi biznes va guruh ichida ishlaydigan odamlarga sezilarli foyda keltiradi. Bu inson kapitali kuchining rivojlanishini yanada samarali qilishga va kompaniyani sog'lom saqlashga intiladi. Bugungi biznes dunyosida inson kapitali har bir tashkilot tomonidan ko'rib chiqiladigan raqobatbardosh vositadir. Ishlab chiqarish samaradorligi kompaniyalarda malakali inson kapitali kuchlarini qabul qilish orqali nazorat qilingan. Shunday qilib, bank tarmoqlari inson kapitalini jalb qilishdan foydalanib, ularga sarmoya kiritmoqda.

Har bir tashkilotning inson kapitali o'zining alohida inson kapitalihilaridan optimal yondashuvni aniqlash uchun kompaniyaning jamoaviy salohiyatiga kiritilgan shaxsiy tarixning umumiy ko'rinishini taklif qiladi. Tashkilotning kelajakdagi muvaffaqiyati va xavfsizligi uchun malaka va ko'nikmalar muhim ahamiyatga ega. Ma'lumki, insonning butun mehnat faoliyati davomida maktabda o'qishi va tayyorgarligi uning mehnatga bo'lgan xohishi va qobiliyatini, muammolarni yechish va ijodkorlik qobiliyatini oshiradi. Texnologiyalar, tizimlar va tovarlardagi siljishlar global iqtisodiyotga tez duch kelmoqda. Umuman olganda, ko'pchilik firmalar o'zlarining inson kapitali kuchlarini tayyorlashni kuchaytiradilar, chunki ular bu yuqori samaradorlik va ishlashga olib keladi deb hisoblaydilar. Tadqiqot uchun faraziy model inson kapitali tushunchalarini bank faoliyatiga bevosita va bilvosita ta'sirlarni



qamrab oluvchi kengaytiradigan inson kapitalida resursga asoslangan ko'rinish nazariyasi bilan bog'laydi. Inson kapitali falsafasi ko'proq yoki ko'proq inson kapitaliga ega bo'lgan shaxslar vazifalarni bajarishda bajarishlarini taklif qiladi. "Inson kapitali" - bu odamlarning ko'nikma va qobiliyatlari to'plami. Xususan, inson kapitali tadbirkorlarning o'ziga xos tushunchalari, iste'dodlari, kognitiv xususiyatlari va imkoniyatlarini o'z ichiga oladi. Shuningdek, u samaradorlikka ijobiy yoki salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan to'plangan atributlar va odatlarni o'z ichiga oladi. Bangladesh kabi rivojlanayotgan mamlakatlarda inson kapitali va kompaniya faoliyati haqida bir necha asosiy ma'lumotlarga asoslangan tadqiqotlar mavjud. Intellektual kapitalni qamrab oluvchi adabiyotlarda ko'plab ikkilamchi ma'lumotlarga asoslangan tadqiqotlar topilgan, ammo inson kapitali investitsiyalari haqida so'z. Shu sababli, Bangladesh bank sanoatining mavjud adabiyotlarida inson kapitaliga investitsiyalar va samaradorlik o'rtasida to'g'ridan-to'g'ri bog'liqlik topilmagan. Shunday qilib, ushbu bo'shliqni to'ldirish uchun biz birlamchi ma'lumotlarga asoslangan tadqiqotni hisobga olgan holda, inson kapitaliga investitsiyalarni samaradorlik bilan qamrab oluvchi tarkibiy munosabatlarni ishlab chiqish ustida izlandik. Ushbu tadqiqotda yana bir noyob tushuncha - bu tadqiqot uchun namuna sifatida bitta bankning turli filiallarini tanlash. Bangladeshda bank sohasida tuzilgan munosabatlarni qamrab oluvchi bir nechta filiallarga ega bo'lgan yagona bankni hisobga olgan holda tadqiqotlar kamligi mavjud. Shuning uchun ushbu tadqiqot Janata Bank Limitedning Bangladeshdagi bir nechta filiallarini ko'rib chiqdi. Shuning uchun biz ushbu tahlilni mantiqiy so'rov orqali rasmiy so'rovnoma orqali amalga oshiramiz va inson kapitaliga investitsiyalar va bank faoliyati o'rtasida ijobiy bog'liqlik mavjudligini tekshiramiz. Shunday qilib, biz inson kapitaliga investitsiyalarni proksilash uchun to'rtta konstruktsiyani ko'rib chiqamiz. Bular xodimlarni o'qitishga investitsiya, xodimning ta'lim darajasi, xodimning bilim darajasi va xodimlarning malakasidir. Bundan tashqari, bank faoliyatini o'lchash uchun biz banklarning samaradorligi va samaradorligini oldingi tadqiqotlarga ko'ra ko'rib chiqamiz.

Ushbu tadqiqot o'rnatilgan adabiyotlarni kamida uchta jihat bilan to'ldiradi: birinchidan, ushbu tadqiqotning tarkibiy tahlili shuni ko'rsatadiki, inson kapitaliga sarmoya kiritishning bank faoliyatiga ijobiy ta'siri yagona tashkiliy organ doirasida mavjud. Ikkinchidan, Bangladesh geografik joylashuvi tufayli har qanday tashkilot uchun xodimlarni inson kapitali sifatida tayyorlashga mos keladi. Bundan tashqari, ushbu tadqiqot shuni ko'rsatadiki, inson kapitaliga investitsiyalar bir xil bank bo'limida banklarning rentabelligini oshiradi. Uchinchidan, har bir sinovdan o'tgan konstruktsiya va umumiy modelning ishonchliligi va asosliligi bo'yicha modelning mosligini baholashni taklif qiluvchi strukturaviy tenglamalarni modellashtirish uslubiy ahamiyatga ega. Shunday qilib, ushbu tadqiqot natijalari eng yaxshi moslashtirilgan modeldan olingan va oldingi tadqiqotlarga uslubiy hissa qo'shadi.

Resursga asoslangan ko'rinish firmaning raqobatchilarga nisbatan uzoq muddatli raqobat ustunligini saqlab qolish qobiliyatini tushunish uchun eng mashhur nazariyalardan biridir. Uning eng asosiy shakli korxonalar inson kapitali kabi qimmatbaho, noodatiy va noyob aktivlarni ushlab turganda va nazorat qilganda hamda ushbu aktivlarni boshqarishga qodir tashkilotni ishga tushirganda raqobatdosh ustunlikka erishishi mumkinligini tasdiqlaydi. Inson kapitali boshqa resurslar toifalaridan ajralib turishi mumkin, chunki resursga asoslangan ko'rinish barcha resurslarga kontseptual jihatdan bir xil munosabatda bo'ladi. Inson resurslari kompaniyaning imkoniyatlarini rivojlantirish uchun zamin yaratishi mumkin,



natijada uzoq muddatli ish faoliyatini yaxshilaydi. Kompaniya ikkita komponentdan iborat: resurslar va faqat resurslardan ishlab chiqariladigan tovarlar yoki xizmatlar. Resursga asoslangan yondashuvga ko'ra, firma resurslari uning raqobatdosh ustunligi va samaradorligini belgilovchi omil sifatida qaralishi mumkin.

Inson kapitali va bank faoliyatiga investitsiyalar

Inson resurslari kontseptsiyasi bugungi ishbilarmonlik muhitida keng qamrovli ekanligi e'tirof etilgan. U uchta komponentni o'z ichiga oladi: mijozlar kapitali, tarkibiy kapital va inson kapitali. Inson kapitali bilim, qobiliyat, tajriba va o'rganishning uyg'unligidir. Inson yuqori qiymatli tovardir va inson kapitali intellektual kapital ma'nosida asosiy komponent sifatida tanilgan. Inson kapitali g'oyasi 1960-yillarda inson kapitali nazariyasining kiritilishi bilan to'liq o'rnatildi. "Inson kapitali" so'zi kompaniya aktivlari va xodimlarining raqobatbardoshligini oshirish va moliyaviy samaradorlikni oshiradigan raqobatdosh ustunlikni saqlab qolishning hal qiluvchi elementidir. Ushbu tushuntirish korxonaning moliyaviy ko'rsatkichlariga yordam berish uchun inson kapitaliga bo'lgan ehtiyojni ko'rsatadi.

Bangladeshning 32 ta yetakchi ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish kompaniyalarining uch yillik bo'ylama tahlilida Bangladeshdagi hukumat qoidalari tufayli inson kapitali hisobotlarining qamrovi ortganligini ta'kidlaydi. Ularning ikkilamchi ma'lumotlarga asoslangan tahlillari shuni ko'rsatdiki, bank firmalari boshqa firmalarga qaraganda ko'proq inson kapitali deyishadi. Bangladesh banklari Qozog'istonga qaraganda ko'proq inson kapitali ma'lumotlarini ochib berishini aniqladi.

Bank faoliyatining ta'rifi akademiyalarda farq qiladi. Biroq, inson kapitalini yaxshilash kontekstida bank faoliyatining aniq tushuntirishlarini taklif qilish mumkin. Tadbirkorlik faoliyatining ikki jihati mavjud: moliyaviy va nomoliyaviy. Moliyaviy ko'rsatkichlar daromad, daromad va foydalanilgan resurslar foizini va aktivlar rentabelligini (ROA) o'z ichiga oladi. Samaradorlikni boshqarishning zamonaviy paradigmasi moliyaviy va moliyaviy bo'lmagan xatti-harakatlarning integratsiyasini ta'kidlaydi. An'anaviy aralashuvdagi ba'zi kamchiliklar mijozlar qoniqishi, tashkilot faoliyati, daromadlar, innovatsiyalar va boshqalar kabi chigal moliyaviy ko'rsatkichlar orqali hal qilinadi. Biroq, moliyaviy bo'lmagan amaliyotlarning o'zi muammoli. Avvalgi tadqiqotchilar inson kapitali va firma faoliyati o'rtasidagi aralash munosabatlarni aniqladilar. Mavjud tadqiqotlar o'z tadqiqotlarida inson kapitaliga investitsiyalar haqida gapirilmagan. Inson kapitaliga investitsiyalarni qamrab olgan holda, biz o'z asosiy gipotezamizni quyidagicha tasdiqlaymiz:

Inson kapitaliga investitsiyalar va bank faoliyati o'rtasida ijobiy bog'liqlik mavjud.

Bank faoliyati va inson resurslarini o'qitish

Inson kapitaliga investitsiyalar iqtisodiy jihatdan samarali bo'lib, umumiy prognoz qilingan daromadlar (pul oqimi) sotib olish xarajatlaridan ko'ra muhimroqdir. Shuning uchun o'quv operatsiyasining samaradorligini faqat uning xarajatlariga qarab aniqlash to'g'ri emas. Bu qaror odatda noto'g'ri ta'lim xarajatlarini kamaytirishdan ko'ra qimmatroq bo'ladi. Shu sababli, takomillashtirishning ijobiy chora-tadbirlarini ifodalovchi treningning monitoring daromadi (hissasi) samaradorligini baholashga qarama-qarshi yondashuv afzal bo'lishi mumkin.

Inson kapitalining samaradorligini (mahsuldorligini) oshiradigan trening kabi har qanday harakat resurslarga sarmoyadir. Tayyorgarlik esa inson resurslariga sarmoya



kiritishning muhim qismidir. Bu kimningdir iqtisodiy ahamiyatga ega bo'lgan vazifalarni bajarish qobiliyatini mustahkamlash uchun talab qiladigan va taqdim etadigan ko'nikmalar va tajribaga taalluqlidir. "O'qitish so'zi texnologik yoki amaliy ko'nikmalar va ma'lum funktsional kompetensiyalar bilan bog'liq ma'lumotlardan olingan nou-xau, bilim va ko'nikmalarni egallashni anglatadi". Endilikda mehnat bozori kuzatuvchilari kasb, martaba yoki mashg'ulot uchun zarur bo'lgan tayyorgarlikdan tashqari, boshlang'ich malakadan tashqari tajribaga ega bo'lish zarurligini ham tushunishadi: ish hayoti davomida tajribani saqlab qolish, rivojlantirish va oshirish. Ushbu ta'lim shaklini boshqa sohalar va kasblardagi odamlar uchun martaba o'sishi deb atash mumkin.

Ish beruvchilar o'z xodimlariga o'qitish va rivojlanish imkoniyatlarini taqdim etish orqali o'z xodimlariga ega bo'lishni istagan ma'lumot va ko'nikmalarni maqsad qilib qo'yishi mumkin. Ta'lim va rivojlanish dasturlari xodimlarga yangi iste'dodlarni o'rganishga yoki umumiy samaradorlik va samaradorlikni oshirish uchun mavjud qobiliyatlarini yangilashga yordam beradi. Xodimlarni o'qitish xodimlarning samaradorligini va ishlab chiqarishni yaxshilaydi. Tegishli tayyorgarlikdan o'tgan xodimlar ham miqdor, ham sifat ko'rsatkichlarini o'rnatadilar. Agar xodimlar samarali o'qitilsa, vaqt, pul va boshqa resurslarni behuda sarflash kamroq bo'ladi. Kompaniyalar xodimlar almashinuvining potentsial qimmatli oqibatlarini hisobga olgan holda bortda xodimlarni saqlab qolish usullarini izlamoqda. Xodimlarning aylanmasi ularni o'qitish va rivojlantirishga sarmoya kiritish orqali kamayishi mumkin. Garsiya ma'lumotlariga ko'ra, o'qitish kabi ish xususiyatlari ixtiyoriy aylanma sabablarining eng tez o'sib borayotgan toifasini tashkil etdi va so'nggi uch yil ichida 117% ga o'sdi. Glaveli va Karassavidou tomonidan olib borilgan tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, AQShdagi xodimlarning 70 foizi hech bo'lmaganda o'zlarining hozirgi ishlarini tark etishlari va ta'lim va rivojlanishga sarmoya kiritadigan ish beruvchidan yangi lavozim izlashlari mumkinligiga ishonishadi. Xodimlarni o'qitish inson kapitaliga investitsiya qilish bilan bir xil bo'lganligi sababli, biz quyidagicha faraz qilamiz:

Xodimlarni tayyorlash va bank faoliyati o'rtasida ijobiy bog'liqlik mavjud.

Bank faoliyati va inson resurslarining ta'lim darajasi

Korporativ ta'limga sarmoya kiritish, raqobatbardosh ustunlikka ega bo'lgan professional inson kapitalihilarni ishga olish va korxonalarda saqlab qolishni ta'minlash kerak. Bundan tashqari, korporativ imtiyozlarni taqsimlashning samarali tizimiga sarmoya kiritish xodimlarni yollash va saqlab qolish va firmalar uchun yuqori sifatli inson resurslarini rivojlantirish uchun zarurdir.

Bontis va Fitz-enz tomonidan olib borilgan tadqiqot inson kapitalini boshqarishning ta'sirini ko'rsatdi, bunda inson kapitalini boshqarish va iqtisodiy natijalar o'rtasidagi bog'liqlik shakllangan. Ularning tadqiqotida moliyaviy xizmatlar ko'rsatuvchi kompaniyalar misolida jami 25 ta firma tanlab olindi. Hisobotda inson resurslarining unumdorligi to'rtta ko'rsatkichdan foydalangan holda baholandi: daromad omili, xarajat omili, daromad omili va inson kapitali ROI (investitsiyalar bo'yicha inson kapitali rentabelligi). Shunga qaramay, tadqiqot rivojlangan mamlakat uchun dalil sifatida qaralishi mumkin. Har qanday korxonada xodimlarining to'g'ri ta'lim malakasi har bir inson kapitaliga ko'proq samaradorlikni yaratishdir. Ta'lim darajasi intellektual mulkka to'g'ridan-to'g'ri ta'sir qiladi, bu esa har bir



xodimning moliyaviy ko'rsatkichlarini yaxshilaydi. Ta'lim darajasi tashkilotga inson kapitalini yaratgan inson samaradorligini oshirdi. Shunday qilib, quyidagi gipoteza ishlab chiqildi:

Xodimlarning ta'lim darajasi va bank faoliyati o'rtasida ijobiy bog'liqlik mavjud.

Inson resurslari va bank faoliyatini bilish

Firmaning faoliyatini, xususan, savdo sohasida rivojlanishi uchun bilim va ta'lim talab etiladi. Agar xodimlar savdo jarayonini, turli xil shaxsiyat turlarini yoki firma tovarlarini tushunmasalar, dunyodagi barcha treninglar foydasiz bo'ladi. Xodimlar nima qilish kerakligini eslab qolishadi va moslashtira olmaydilar, chunki ular bu ma'lumotni biznes uchun ishlashi uchun to'liq hazm qilmaganlar; demak, bilimsiz o'qitish arzimaydi. Xodimlar o'zlari bo'lishi mumkin bo'lgan eng ko'zga ko'ringan sotuvchi yoki mijozga qaragan shaxs bo'lish uchun ma'lumotni o'rganishlari kerak bo'ladi. Shunga qaramay, ushbu bilimlarni to'g'ri ssenariyda ishlatish bo'yicha treninglar ularga kompaniya mijozlari va istiqbollari uchun qimmatroq manba bo'lishga yordam beradi.

Har qanday holatda ham, isinson kapitali kuchini tayyorlashning yo'qligi unumdorlikning past darajasi bilan bog'liqdir. Boshqa tomondan, inson resurslarining sezilarli ulushi yuqori mahsuldorlik va yuqori ish haqi bilan bog'liq. Trening, shuningdek, biznesning uzoq umr ko'rishi va korporativ va iqtisodiy rivojlanish moyilligini oshirish bilan bog'liq. Bundan tashqari, Doucouliagos inson kapitalini xodimlarni rivojlantirish, ularning ishtirokini maksimal darajada oshirish va ilmiy-tadqiqot ishlarida xarajatlarni ishlab chiqarish vositasi sifatida qabul qildi va oxir-oqibat iqtisodiyot va jamiyat uchun zamonaviy sezgirliklarga eshikni ochdi. Oksford inglizcha lug'ati shaxsning tajribasi va maktab ta'limi, nazariy va funktsional tushunchalaridan foydalanadigan qobiliyat va ko'nikmalarni tavsiflaydi; muayyan sohada yoki umuman olganda nima tushuniladi; faktlar va ma'lumotlar; yoki boshdan kechirgan atama yoki vaziyatning tajribasi yoki tanishligi. Xodimlarning bilim darajasi yaxshilanganda, firma samarali xodimlarga erishadi, bu esa firma faoliyatini oshiradi.

Axborotni qayta ishlash uchun turli kognitiv mexanizmlar qo'llaniladi: izohlash, tushunish, ifodalash, bog'lanish va idrok etish. Bilim so'zi, shuningdek, mavzuni ishonchli tushunishni anglatadi, agar kerak bo'lsa, uni ma'lum bir sababga ko'ra ishlatish imkoniyati mavjud. Isinson kapitalihilarning bilimi va ishlashi ko'plab tadqiqotlar bilan bog'liq. Bank tarmoqlari xodimlarning bilimlarini oshirish jarayoniga sarmoya kiritishi kerak, bu esa firmalarning samaradorligi va samaradorligini oshiradi. Bilim - bu korxonalar yuqori ijara haqi olish va barqaror raqobatdosh ustunlikni saqlab qolish uchun foydalanishi mumkin bo'lgan eng muhim aktivlardan biridir. Shunday qilib, quyidagi gipotezani taxmin qilish mumkin:

Xodimlarning bilimi va bank faoliyati o'rtasida ijobiy bog'liqlik mavjud.

Xulosa

Inson kapitali investitsiyalarining Bangladeshdagi Janata Bank Limited faoliyatiga ta'siri ushbu tadqiqot davomida ko'rib chiqildi. Aniqroq aytganda, biz muhim savolga javob beramiz: inson kapitaliga investitsiyalar bank faoliyatiga ta'sir qiladimi? Tadqiqot Bangladesh nuqtai nazaridan, xususan, bank sektorida samaradorlik va inson kapitaliga investitsiyalar o'rtasidagi munosabatni tushunishga hissa qo'shishga qaratilgan. Biz bitta bankni, lekin bir nechta filiallarni maqsad qilib oldik va bank faoliyati va inson kapitaliga investitsiyalar o'rtasida ijobiy aloqani topdik. Yagona bank o'zining bank faoliyatini barcha filiallar uchun



o'ziga xos qoidalar va qoidalardan foydalangan holda turli filiallar orqali amalga oshiradi. Shunday qilib, nima uchun unumdorlik filiallar orasida farq qilishini sinab ko'rish muhimdir.

Ushbu tadqiqotning dolzarbligi shundaki, agar siyosatchilar o'zlarining bank sektoridan mazmunli moliyaviy va moliyaviy bo'lmagan natijalarga erishmoqchi bo'lsalar, bu bank aktsiyadorlari uchun tayyorgarlik, tajriba va ko'nikmalarning qiymatini ko'rsatadi. Ular doimiy ravishda o'z xodimlarini yuqori samaradorlikka erishish uchun kognitiv va zamonaviy bilimlarni rivojlantirish uchun o'qitishlari va qayta tayyorlashlari kerak, natijada yuqori bank natijalari va raqobatbardosh ustunlik. Afsuski, ko'pgina kichik firmalar isinsoy kapitali kuchini tayyorlashga ahamiyat bermaydilar, bunda guruhning ishlashi va samaradorligi rejasi tayanadi. Ammo, agar boshqalar qaymoq bo'lib qolsa, xodimlarning ta'lim darajasini e'tiborsiz qoldirish mumkin. Shu sababli, ushbu tadqiqot bank regulyatorlari, siyosatchilar, akademiklar va amaliyotchilar uchun siyosat suhbatini bo'lishi mumkin.

Garchi ushbu tadqiqot samaradorlikni aniqlash uchun inson kapitali investitsiyalari omillarini tushunishga hissa qo'shgan bo'lsa-da, ba'zi cheklovlar mavjud. Birinchidan, u bir kontekstga xosdir (masalan, Janata Bank Limited). Ikkinchidan, ma'lumotlar qulay namuna olish usuli yordamida to'plangan; ushbu tadqiqot natijalari umumlashtirish cheklovlariga duch keladi. Uchinchidan, respondentlar soni kam. Tadqiqotning katta namunasi uchun kelajakdagi tadqiqotlar talab qilinadi. To'rtinchidan, inson kapitali investitsiyalari tushunchasi erkaklar, ayollar, magistrlar, faxriylar, yosh va boshqalar kabi turli demografik guruhlar uchun har xil bo'lishi mumkin. Inson kapitali jonli masala; uni qayta-qayta o'lchash kerak. Nihoyat, ushbu tadqiqot asosiy ma'lumotlardan foydalanadi; kelajakdagi tadqiqotlarda inson kapitaliga investitsiyalar va bank faoliyatining nisbiy ta'sirini aniqlash uchun aralash tadqiqotdan foydalanish tavsiya etiladi.

References:

1. Yarovaya L, Mirza N, Abaidi J, Hasnau A (2021) COVID-19 pandemiyasi davrida inson kapitali samaradorligi va kapital fondlarining samaradorligi. *Int Rev Econ Financ* 71:584–591
2. Neves E, Proença C (2021) Intellektual kapital va moliyaviy ko'rsatkichlar: Portugaliya banklarining dalillari. *Int J Learn Intellect Cap* 18(1):93–108
3. Sannino G, Nicolò G, Zampone G (2021) NPL inqirozi davrida va undan keyin intellektual kapitalning bank faoliyatiga ta'siri: Italiya banklarining dalillari. *Int J Appl Decis Sci* 14(4):419–442