

Fənn 1007 - İnsan resurslarının idarə olunması

1. 1911-ci ildə çap edilmiş “Elmi idarəetmənin prinsipləri ” adlı kitabın müəllifi kimdir?

Q.Ford

Q.Emirson

F.Teylor

A.Fayol

A.Smit

2. Bunlardan hansı sosial idarəetməyə aid deyildir?

cəmiyyətin idarə edilməsi

heyətin idarə edilməsi

texnikanın, avadanlığın idarə edilməsi

ictimai təşkilatların idarə edilməsi

istehsalın idarə edilməsi

3. Əvvəlcədən nəzərdə tutulmuş və dərk edilmiş məqsədə nail olmaq, nəticələr əldə etmək üçün hər hansı konkret obyektə təsir etmə vasitəsinə nə aiddir:

planlaşdırma

təşkilətmə

idarəetmə

strategiya

taktika

4. İdarəetmə təcrübəsi və idarəetmə nəzəriyyələrinin inkişaf tarixi neçə mərhələyə bölünür?

2

3

4

5

6

5. İdarəetmənin əsas metodlarına aid deyil:

iqtisadi

inzibati

təşkilati

sosial-psixoloji

ictimai

6. Fənnin öyrənilməsində istifadə olunan metodlara aid deyil:

analitik metod

pozitivlik metodu

sintetik metod

statistik metod

sosial tədqiqatlar metodu

7. İnsan resurslarının idarə edilməsi departamentinin əsas məqsədi:

insan resurslarından optimal istifadə, işçilərin peşə inkişafı

əmək məhsuldarlığının artırılması; əmək haqqının yüksəltməsi

iş şəraitinin yaxşılaşdırılması; ixtisas artımının təmin etməsi

iş şəraitinin yaxşılaşdırılması; əmək haqqını artırılması

ixtisas artımının təmin etməsi; əmək haqqının artırılması

8. İdarəetmənin obyektı deyildir:

ayrı-ayrı kollektivlər, müəssisələr, təşkilatlar

konkret xalq təsərrüfatı sahəsi

bütövlükdə xalq təsərrüfatı və cəmiyyət

cəmiyyətdə baş verən iqtisadi, siyasi, sosial və hüquqi proseslər

ictimai əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası

9. Müasir dövrdə idarəetmə elminə olan tələbatın artması səbəblərinə aid deyil:

əmtə-pul münasibətlərinin, biznes mühitin inkişafı

xalq təsərrüfatının sahələrin inkişafı, onun strukturunun mürəkkəbləşməsi

təşkilatı, iqtisadi, sosial əlaqələrin beynəlxalq münasibətlər sistemində inteqrasiya

olunması

ETT-nin nailiyyətlərindən daha səmərəli istifadə olunması və onun özünün yüksək səviyyədə idarə edilməsi zərurəti

sosial-iqtisadi problemlərin kompleks həlli zərurəti və bazar şəraitində qeyri-müəyyənliyin artması

10. İlk dəfə olaraq idarəetmənin xüsusi fəaliyyət növü olmasını kim qeyd etmişdir?

Aristotel

A.Smit

D.Rikardo

Sokrat

K.Marks

11. "İnsan resurslarının idarə edilməsi" fənninin predmeti:

əmək potensialı, ictimai əmək və onun konkret təşkilidir

sosial-əmək münasibətlərinin strukturunu, mexanizmini, habelə sosial proseslərin qanunauyğunluqlarını öyrənməkdir

cəmiyyətin insan resurslarının formalaşması və səmərəli istifadə edilməsi ilə əlaqədar yaranan sosial-iqtisadi münasibətlərdir

insanlar arasındakı sosial-iqtisadi və əmək münasibətləridir

insan resurslarının əmək fəaliyyətinin təşkili və idarə edilməsidir

12. İnsan resurslarının idarə edilməsinin mahiyyəti:

insanların ilkin tələbatlarının ödənilməsinin təmin edilməsi

insan resurslarının inkişaf etdirilməsi

insan resurslarının tibbi diaqnostikası

insanların əmək alətlərindən istifadəsinin qiymətləndirilməsi

insanların sosial statusunun yüksəldilməsi

13. İdarəetmənin subyektlərinə nə aiddir?

kiçik və böyük sosial qruplar

idarə edənlər və idarə olunanlar

müəssisə və təşkilatlar

kompleks və ixtisaslaşmış briqadalar

fərdi və kollektiv müqavilələr

14. Kursun məzmununa daxil deyil:

əmək ehtiyatları və əmək potensialı
əhalinin sağlamlığı və təhlükəsizliyi
intellektual kapital və onun idarə edilməsi
heyətin əməyinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi
əmək resursları istehsal amillərinin ünsürü kimi

15. İdarəetmənin obyektı deyildir:

ayrı-ayrı kollektivlər, müəssisələr, təşkilatlar
konkret xalq təsərrüfatı sahəsi
bütövlükdə xalq təsərrüfatı və cəmiyyət
cəmiyyətdə baş verən iqtisadi, siyasi, sosial və hüquqi proseslər
ictimai əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası

16. Müasir dövrdə müəssisələrin, firmaların fəaliyyətində heyətin rolunun artması zərurəti nədən irəli gəlir?

istehsalda insan amilinin rolunun yüksəldilməsi və onun intellektual, yaradıcı funksiyasına olan tələbatın artması

istehsalın mexanikləşməsi, avtomatlaşdırılması, kompüterləşməsi səviyyəsi
müəssisələrdə əməyin təşkilinin kollektiv formalarının inkişafı
bazar münasibətlərinin formalaşması
elmi-texniki tərəqqinin inkişaf səviyyəsi

17. “İnsan resurslarının idarə edilməsi” fənni hansı elmlərlə daha sıx əlaqədardır?

Fəlsəfə, politologiya, maliyyə, sahələrin iqtisadiyyatı, ekonometrika
Psixologiya, fiziologiya, anatomiya, erqonomika, əməyin normalaşdırılması

Menecment, heyətin idarə edilməsi, əməyin iqtisadiyyatı və əməyin sosiologiyası, əmək hüququ

İqtisadi nəzəriyyə, əməyin təşkilinin əsasları, fəlsəfə, statistika, əməyin normalaşdırılması
Psixologiya, anatomiya, erqonomika, maliyyə, statistika

18. Menecment fəaliyyətində ən başlıca cəhət nədir?

işçilərin avadanlıqdan istifadə səviyyəsinin qiymətləndirilməsi

işçilərin səyini, qabiliyyətini, bacarığını qarşıya qoyulmuş məqsədlərin icrasına yönəltməkdir

insan resurslarının, onların iqtisadi fəal hissəsinin işlə təmin olunmasıdır
işçilərin asudə və iş vaxtının təşkil edilməsidir
istehsalın təşkili və idarə edilməsidir

19. İnsan resurslarının idarə edilməsində başlıca məqsəd nədir?

cəmiyyətin obyektiv imkanlarından səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək

cəmiyyətdə elmi-texniki tərəqqinin nailiyyətlərindən səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək

istehsal proseslərinin təkmilləşdirilməsini təmin etmək
avadanlığa xidmət sahəsinin müasir tələblərə uyğun inkişaf etdirmək
müəssisələrin, kollektivlərin səmərəli idarə edilməsi

20. İdarəetmənin vəzifələrinə aid deyil:

istehsalı inkişaf etdirmək

ehtiyatlardan səmərəli istifadə etmək

əmək və istehsal münasibətlərini tənzimləmək

əmək bölgüsünü və əmək kooperasiyasını həyata keçirmək

struktur bölmələrinin inkişafını təmin etmək

21. Əmək bazarına hansı komponent daxil deyil?

subyektlər
iqtisadi proqramlar
bazar infrastrukturu
bazar mexanizmi

obyektlər

22. Gender nə deməkdir?

sosial-iqtisadi proses
işəgötürənlərlə muzzdlu işçilərin qarşılıqlı əlaqələrinin mexanizmi
insanların əmək qabiliyyətini müəyyən edən müxtəlif keyfiyyətlərin məcmusu
əhalinin bir yaşayış ərazilərindən digərlərə köçmə

bioloji cinsi əks etdirən sosial əhəmiyyətli anlayışdır

23. İqtisadi fəal əhaliyə daxildir:

əmək qabiliyyətinə malik olanlar və əmək qabiliyyətinə malik olmayanlar
tələbələr və evdar qadınlar
əmək qabiliyyəti yaşında olan kişilər və qadınlar
əmək qabiliyyətini tam şəkildə itirmiş əlillər

məşğul olanlar və işsizlər

24. İqtisadi qeyri-fəal əhaliyə aid deyil:

əyani şöbədə təhsil alan tələbələr
işləməyən təqaüdcülər
əmək qabiliyyətini tam şəkildə itirmiş əlillər
evdar qadınlar

işsizlər

25. Miqrasiya dedikdə nə başa düşülür?

işğal olunmuş ərazilərdən əhalinin köçməsi
şəhərlərin sayının artımı və bununla bağlı şəhər əhalisinin artımı
əmək qabiliyyəti yaşında olan əhalinin artımı
ölkədə demoqrafik sıçrayış

iş və yaşayış yerinin dəyişilməsilə bağlı əmək qabiliyyətli əhalinin axını

26. Əmək ehtiyatlarının ən çevik hissəsi hansıdır?

gənclər
qadınlar
işsizlər
tələbələr
təqaüdcülər

27. İctimai əməkdə iştirak etmə üsulu üzrə məşğulluğu hansı növlərə bölmək olar?

geniş və dar
rəqabətli və qeyri-rəqabətli
xarici və daxili
fəal və qeyri-fəal
muzzdlu və şəxsi

28. Əmək bazarında seqmentləşmə nədir?

işəgötürənlərlə muzzdlu işçilərin maraqlarının razılaşması və qarşılıqlı fəaliyyəti işçi qüvvəsinin hərəkəti

insanların əməkqabiliyyətini müəyyən edən müxtəlif keyfiyyətlərin məcmusu işçi qüvvəsinə olan tələbatın təklifi üstələməsi

işçi qüvvəsinin hərəkətini məhdudlaşdıran qapalı sektorlara bölgüsü

29. Əmək ehtiyatlarının bölgüsü hansı məqsədə xidmət edir?

istehsalın artırılmasına

istehsalın məsrəflərinin azaldılmasına

iş yerləri üzrə kadrların yerləşdirilməsinə

əmək ehtiyatları ilə bağlı dövlət nəzarətinin aparılmasına

iqtisadiyyatın işçi qüvvəsinə olan tələbatının ödənilməsinə

30. Məşğulluq kateqoriyasına hansı xarakteristika aid deyil?

tam

rasional

məhsuldar

səmərəli

əmək qabiliyyətli

31. Miqrasiyanın hansı növləri mövcuddur?

struktur və mövsumi

immiqrasiya və emmiqrasiya

mövsumi və tsiklik

sosial və siyasi

daxili və xarici

32. Əmək ehtiyatları dedikdə nə başa düşülür?

konkret müəssisədə, firma və yaxud təşkilatda məşğul olan insan resurslarının məcmusu

əmək qabiliyyəti yaşında olan əmək qabiliyyətli əhəlinin məcmusu

müəyyən fəaliyyət sahəsində iş təcrübəsi olan insanların məcmusu

müəyyən peşəyə malik olan insanların məcmusu

intellektual və fiziki cəhətdən əmək qabiliyyətinə malik olan əhəlinin əmək qabiliyyətli hissəsi

33. Əmək ehtiyatlarının işçi qüvvəsindən fərqli cəhəti:

əmək ehtiyatları – kəmiyyət göstəricisidir

əmək ehtiyatları – keyfiyyət göstəricisidir

əmək ehtiyatları – natural göstəricisidir

əmək ehtiyatları – səmərəlilik göstəricisidir

əmək ehtiyatları – dəyər göstəricisidir

34. Əmək ehtiyatlarının formalaşmasında əsas mənbə hansıdır?

təqaüdçülər

ev və şəxsi təsərrüfatında məşğul olanlar

əlillər

evdar qadınlar

əmək qabiliyyətli yaşa daxil olan gənclər

35. Cəmiyyətdə işsizlik səviyyəsinə təsir edən amillərə aiddir:

istehlak mallara tələbat

məişət xidmətlərin təklifi
iş yerlərinin təklifi
ilkin tələbatın ödənilməsi
kadrların ixtisas səviyyəsi

36. Əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə göstəricilərinə aid deyil:

cəmiyyətdə məşğulluq səviyyəsi
istehsalatda kadrların istifadəsinin səmərəliliyi
iqtisadiyyatın sahələri üzrə işçilərin bölgüsü
işçilərin peşə-ixtisas səviyyəsi
iqtisadiyyatın sahələri üzrə çalışan qadınların və kişilərin nisbəti

37. Əmək potensialının əsas komponentlərinə daxildir:

peşə-ixtisas, qiymətləndirici və mənəvi
psixoloji, innovasiya və intellektual
ictimai, bioloji, individual
mənəvi, fizioloji, sosial
psixoloji, peşə-ixtisas, şəxsi

38. İşçinin fiziki sağlamlığına aid deyil:

İnsanların zehni sağlamlığının qorunması
İnsanların ruhi sağlamlığının qorunması
İnsanların təhlükəsizliyinin qorunması
İnsanların peşə xəstəliklərindən qorunması
İnsanların sosial risklərdən qorunması

39. İşçinin sağlamlığına bioloji amillərin təsirinin qarşısı necə alınır?

Peyvəndlər edilir
Asudə vaxtın artırılmasına diqqət yetirilir
İş günü qısaldılır
Növbələrdə dəyişiklik edilir
Struktur dəyişiklikləri aparılır

40. İşçinin əzələ-sinir üzvlərinin fəaliyyətinin pozulması nəyə təsir edir?

İş qabiliyyətinin aşağı düşməsinə
Əmək vərdişlərinin itirilməsinə
Peşə vərdişlərinin zəifləməsinə
Cavabdehliyin azalmasına
Məsuliyyətin zəifləməsinə

41. Əməyin mühafizəsi nədir?

İş yerlərinin mühafizəsi
İşçinin hüququnun mühafizəsi
Əmək şəraitinin mühafizəsi
İş qüvvəsinin müdafiəsi
İşçinin sağlamlığının mühafizəsi

42. Əməyin mühafizəsi ilə bağlı tədbirlərə aid deyil:

Təşkilatların təhlükəsizliyi
İşçilərin təhlükəsizliyi
Əmək şəraitinin təhlükəsizliyi
İş yerlərinin təhlükəsizliyi

Hüquqi təhlükəsizlik

43. Əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər:

sosial-iqtisadi

daxili-xarici

üfuqi-şaquli

xətti-funksional

ictimai-təşkilati.

44. Əməyin mühafizəsi ilə bağlı rəhbərliyin mövqeyi nəyə aiddir?

Əməyin mühafizəsinin təmin olunması amillərinə

Məhsul istehsalının həcmnin artırılması amillərinə

İşçilərin peşə-ixtisasının yüksəldilməsinə təsir edən amillərə

İstehsal proqramının artırılması ilə bağlı amillərə

İş yerlərinin təşkili ilə bağlı amillərə

45. Əməyin mühafizəsi məqsədilə hansı fəaliyyət həyata keçirilir?

Maliyyə fəaliyyəti

İctimai-təşkilati fəaliyyət

Sağlam və təhlükəsizliklə bağlı fəaliyyət

İqtisadi fəaliyyət

investisiya fəaliyyəti

46. İnsanın psixoloji vəziyyəti hansı prosesdə inkişaf edir?

İş yerlərinin təşkili prosesində

Əmək fəaliyyəti prosesində

Əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması prosesində

Kadrların təhsilləndirilməsi prosesində

Kadrların ixtisaslaşması prosesində

47. Əməyin mühafizəsi nədə öz əksini tapır?

Sağlamlıq və təhlükəsizliyin ələqələndirilməsində

Əmək şəraiti ilə iş yerlərinin ələqələndirilməsində

İşçi ilə işin ələqələndirilməsində

İş yerləri ilə işçinin ələqələndirilməsində

Əmək şəraiti və işin məzmununun ələqələndirilməsində

48. Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillər neçə qrupda toplanır?

5

4

3

6

7

49. Müəssisədə təhlükəsizlik proqramının əsas məqsədi:

İşçilərin sağlamlığını təmin etmək

İstehsal təhlükələrini aradan qaldırmaq

İşçiləri müvafiq ləvazimatlarla təmin etmək

İşçilərin sosial müdafiəsini təmin etmək

İşin mürəkkəbliy dərəcəsini azaltmaq

50. Əmək şəraitinin sağlamlaşdırılmasına nə daxil deyil?

Normal işıqlandırma səviyyəsinin təmin edilməsi

Tikililərin və avadanlıqların zövqlə rənglənməsi

İstehsal səs-küyünün və titrəyişin azaldılması

İşçilərin fərdi xüsusi iş paltarları, qoruyucu vasitələrlə təmin edilməsi

Müəssisənin texniki-texnoloji təminatı

51. Peşə nədir?

peşə təhsil almaqla müəyyən təcrübə toplamaq və ona müvafiq vəzifə tutmaqla bağlı anlayışdır;

yeniliklərin əldə olunması ilə bağlı fəaliyyətdir

konkret fəaliyyəti yerinə yetirmək məqsədilə tələb olunan zehni biliklərin və təcrübənin məcmusunu əks etdirən anlayışdır

insanın işi yerinə yetirmək və məhsuldarlığı artırmaq qabiliyyətidir;

yeni bilik və məlumat toplamaq məqsədi ilə həyata keçirilən fəaliyyətdir

52. İxtisas nədir?

peşənin dərinləşməsi və ayrı-ayrı istiqamətlərə yönəlməsi

biliklərin və yeniliklərin əldə olunması səviyyəsidir

fiziki cəhətdən daha ağır və çətin işləri yerinə yetirmək;

peşəni differensiallaşdırılmaq məqsədilə həyata keçirilən fəaliyyət

işçilərin yerinə yetirdikləri işin mürəkkəblik səviyyəsinə görə fərqləndirilməsidir

53. Dərəcə nədir?

müəyyən sferada əldə edilmiş biliklərdi;

bilik və bacarığın differensiallaşdırılmasıdır

ixtiasa yiyələnmək səviyyəsidir

yenilikləri qavramaq qabiliyyəti

işin yerinə yetirilməsi bacarığıdır

54. Peşənin inkişafına xüsusi diqqət hansı dövrdə artmışdır?

ETT-nin sürətləndirilməsi dövründə

siyasi böhran dövründə

keçən əsrin əvvəllərində

iqtisadi böhran dövründə

iqtisadi tənəzzül dövründə

55. Peşə təhsili alan insanlar əsasən hansı formada birləşirlər?

qrup formasında

fərdi formada

şəxsi formada

leqal formada

qeyri-leqal formada

56. İnsan kapitalının idarə edilməsi siyasətinə nə daxil deyil?

bilinin idarə edilməsi və resursların axtarılması;

işçilərin qabiliyyətinin aşkar olunması və işin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;

təhsil proqramını və müəssisənin inkişafını tədqiq etmək;

insan kapitalının inkişafını və ona investisiya qoyuluşunun əhəmiyyətini müəyyən etmək;

işçilərin əmək haqqını tənzimləmək

57. İnsan kapitalının idarə edilməsinin əsas vəzifələrinə nə daxil deyil?
işçilərin təhsilinə və inkişafına investisiya qoyulmasını planlaşdırmaq və həyata keçirmək;
daxili və xarici investisiyadan istifadə etməklə işin keyfiyyətini yüksəltmək;
yeniliyi mənimsəmək, bilik və qabiliyyəti inkişaf etdirmək
işçilərin vəzifə nomenklaturasını, təhlükəsizliyini təmin etmək
insan kapitalının ölçülməsini həyata keçirmək
58. İnsan kapitalının strategiyasına əsasən aid deyil:
insanlar – təşkilatda işləyənlər;
işçi proseslər - iş neçə yerinə yetirilir;
idarəetmənin quruluşu;
müəssisənin banklarla qurduğu əlaqə
idarəçilik qərarının qəbulu
59. Menecer strategiyanın işlənməsində əsasən hansı işi görür ?
strategiyanın işlənməsi üçün lazım olan materialları toplayır;
insan resurslarının idarə edilməsinin mövcud vəziyyətini təhlil edir;
yenilikləri və qabaqcıl təcrübəni öyrənir;
işçilərin vəzifəyə uyğun gəlməsini . öyrənir;
insan kapitalının ölçülməsi metodlarını işləyib hazırlayır və əsaslandırır
60. Təşkilatın inkişafı nəyi nəzərdə tutur?
əməkdaşların peşəkarlığının və ixtisas səviyyəsinin artırılmasını
.əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadəni
yeni ixtisasların mənimsənilməsini
təşkilatın fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsini
.istehsal - funksional bölmələrin fəaliyyətinə nəzarəti
61. Peşə təhsilinin əhəmiyyətinə nə daxil deyil:
işçinin peşəkarlığının yüksəldilməsi və yeniliklər əldə etməsi
əməkdaşların müəssisənin konkret bölməsində mövcud olan problemləri həll etməsi;
təhsil alanın ixtisas səviyyəsinin yüksəlməsi
əmək məhsuldarlığının artımı, zay məhsul istehsalının azaldılması;
işçilərin istehsal proseslərini yüksək keyfiyyətlə yerinə yetirməsi.
62. İnsan kapitalına investisiya qoyulması nəyə xidmət edir?
insan kapitalının saxlanması və artırılmasına yönəldilir
məhsulların çeşidinin çoxalmasına
istehsalın təmərgüzləşməsinə
.işçilərin sosial müdafiəsinə
iş yerlərinə xidmətin səviyyəsinin yüksəldilməsinə
63. İnsan kapitalının idarə edilməsi siyasətinə nə daxil deyil?
bilinin idarə edilməsi və resursların axtarılması;
işçilərin qabiliyyətinin aşkar olunması və işin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
təhsil proqramını və müəssisənin inkişafını tədqiq etmək;
insan kapitalının inkişafını və ona investisiya qoyulmasının əhəmiyyətini müəyyən etmək;
işçilərin əmək haqqını tənzimləmək

64. İnsan kapitalının idarə edilməsinin təşkili hansı məsələləri araşdırır?

səmərəliliyi, yenilikləri əldə etmək və təhsil mühitini yaratmaq

strateji məqsədə çatmaq üçün yeniliklər, onlara alışmaq, gizli bilikləri açmaq;
aşkar olunmuş və olunmamış bilikləri qeydə almaq, onlardan effektiv istifadə etmək;
işçilərinin sosial-əmək tələbatının ödənilməsi
ümumi və fərdi təhsilin həyata keçirilməsi üçün müvafiq mühitin yaradılması.

65. Peşənin inkişafı sisteminə daxildir:

peşə təhsilinin idarə edilməsi, kadr ehtiyatının hazırlanması, karyeranın inkişafı;

rəhbər işçilərin seçilməsi və yerləşdirilməsi;

fəhlə işçilərin seçilməsi və yerləşdirilməsi;

ümumi təhsilin inkişafının planlaşdırılması;

əmək funksiyaların qovuşması imkanlarının aşkar edilməsi.

66. Peşənin inkişafı dedikdə nə başa düşülür?

peşə üzrə yeni biliklərin mənimsənilməsi;

əməkdaşın yeni istehsalat problemlərinin həllinə hazırlanması;

işçinin yeni istehsalat funksiyalarının və vəzifənin yerinə yetirilməsinə hazırlanması

prosesidir

işçinin biliyinin artırılması prosesidir;

işçilərin peşə vərdişlərinin və iş qabiliyyətinin artırılmasıdır .

67. Müəssisədə əmək bölgüsünün neçə növü var?

2

3

5

7

4

68. Müəssisədə əmək kooperasiyasının neçə forması vardır?

4

7

6

5

3

69. Əməyin təşkili nəyin tərkib hissəsidir?

texniki-təşkilati prosesin

əmək prosesinin səmərəliliyinin

texnoloji proseslərin təşkilinin

istehsalın təşkilinin

əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin

70. Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aid deyil:

funksional

texnoloji

təşkilati-texniki

əməliyyat

peşə-ixtisas

71. Müəssisədə əmək kooperasiyası formasına aid deyil:

müəssisələr arası kooperasiya

ixtisaslaşmış sexlərin sexlərarası kooperasiyası
ixtisaslaşmış sahələrin sexdaxili kooperasiyası
ixtisaslaşmış briqadaların sahədaxili əmək kooperasiyası
briqadadaxili əmək kooperasiyası

72. ƏET nəyin yüksək mərhələsi hesab olunur?

əməyin təşkilinin

əmək məhsuldarlığının
əmək bölgüsü və kooperasiyasının
təbii proseslərin
əmək proseslərinin

73. Əmək intizamı nədir?

işçinin əmək fəaliyyətinə münasibətinin təzahür formasıdır

işçinin əmək prosesində fəallığıdır
işçilərin qarşılıqlı münasibətləridir
əmək fəaliyyətində fəallıq prosesidir
əmək fəaliyyətinin stimullaşdırılmasıdır

74. Əmək prosesinin neçə unsuru var?

3
5
6
2
4

75. Əmək proseslərinə nə daxildir?

əmək, əmək cismi, əmək alətləri

məhsuldar quvvələr, əmək cisimləri, iş yerləri
iş vaxtı, istehsalın təşkili, təchizat.
xidmət, planlaşdırma, ixtisaslaşma.
təmərküzləşmə, əməliyyatlar, əmək fəndləri.

76. Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aiddir:

təşkilati, texnoloji, iqtisadi, əməliyyat
texniki, funksional, peşə-ixtisas, təşkilati
sosioloji, təşkilati, texniki, funksional
funksional, texnoloji, əməliyyat, peşə-ixtisas
texnoloji, texniki, təşkilati, iqtisadi

77. Əməyin elmi təşkilinin əsas vəzifələrinə aiddir:

texnoloji, istehsal, iqtisadi
texniki, istehsal, sosial
təşkilati, texniki, iqtisadi
elmi, texnoloji, təşkilati
iqtisadi, psixofizioloji, sosial

78. Əmək kooperasiyası nəyi ifadə edir?

əmək prosesinin ayrı-ayrı hissələrinin birləşməsini

kadrların yerləşməsini, istehsalın təmərgüzləşməsini.
işçilərin təhsillənməsini, əmək fəndlərinin yeniləşməsini.
iş yerlərinin ixtisaslaşmasını, kadrların yerləşməsini.

əmək fəndlərinin təcrid edilməsini, əmək üsullarının yeniləşməsini.

79. Əməyin təşkilinin məqsədinə aid deyil:

az əmək sərfi ilə çox məhsul istesal etmək.

insanın inkişafı üçün əlverişli şərait yaratmaq.

iş vaxtı fondundan , maddi vəsaitlərdən səmərəli istifadə etmək.

əmək məhsuldarlığının artmasını təmin etmək.

istehsal proqramlarını işləmək

80. Əmək intizamı nədə əks olunur?

işçinin əmək fəaliyyətinə münasibətində

işçinin əmək prosesində fəallıq səviyyəsində

işçilərin qarşılıqlı münasibətlərində

əmək fəaliyyətində iştirak səviyyəsində

əmək fəaliyyətinin stimullaşdırılmasında .

81. Funksional əmək bölgüsü nədir?

işçilərin istehsalda rolunu müəyyən edir

istehsalın hissələrə ayrılmasıdır.

fəhlələrin peşə-ixtisas üzrə bölünməsidir.

istehsal prosesinin tərkib hissələrinə ayrılmasıdır.

Əməyin növləri üzrə bölgüsüdür

82. İş yerlərinin təşkili ünsürlərinə nə aiddir?

sosial, iqtisadi, psixoloji

planirovka, təchizat, xidmət, ixtisaslaşma

motivləşdirmə, təkmilləşdirmə, təminat

səmərəlilik, məqsədlilik, dəqiqlik

təhlükəsizlik, qənaətlilik, vahidlik

83. Əmək prosesi ilə istehsal prosesinin əlaqəsi:

əmək prosesi istehsal prosesinin tərkib hissəsidir

əmək prosesi istehsal prosesinin iqtisadi əsasıdır

əmək prosesi istehsal prosesinin əsas ünsürüdür

əmək prosesi istehsal prosesinin sosial əsasıdır

əmək prosesi istehsal prosesinin təməlidir

84. İş yerlərinin təşkilinin neçə ünsürü var?

2

4

5

3

6

85. Əməyin təşkili prinsiplərinə aid deyil:

əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi hesabına işçilərin həyat səviyyəsinin ardıcıl olaraq yaxşılaşdırılması

əmək şəraitinin sağlamlaşdırılması

şəxsi və kollektiv maddi marağın düzgün əlaqələndirilməsi və möhkəmləndirilməsi

işçilərin yaradıcı təşəbbüskarlığının inkişaf etdirilməsi və müəssisədaxili münasibətlərin

yaxşılaşdırılması

idarəetmə əməyinin keyfiyyətinin yüksəldilməsi

86. Sosial nəzarətin növlərinə aid deyil:

- inzibati sosial nəzarət
- ictimai təşkilatların nəzarəti
- qrup sosial nəzarəti
- özünə nəzarət
- sosial-iqtisadi nəzarət**

87. A.Masloun «tələbatlar nəzəriyyəsi»-nə görə neçə növ tələbat mövcuddur?

- 5**
- 6
- 3
- 7
- 4

88. A.Masloun «tələbatlar nəzəriyyəsi»-ndə hansı tələbat ilk və ən vacib hesab olunur?

- nüfuza tələbat
- fizioloji tələbat**
- sosial tələbat
- əməyə tələbat
- təhlükəsizliyə tələbat

89. Norma-tələb nədir?

- cəmiyyət tərəfindən qəbul olunmuş normalardır**
- əmək normalarıdır
- istehsal normalarıdır
- ənənəvi normalarıdır
- istehlak normalarıdır

90. Norma-stereotip dedikdə hansı normalar başa düşülür?

- əmək fəaliyyətinin nəticəsinin qiymətləndirilməsi ilə bağlı normalar
- əmək kollektivin ənənəvi davranış normaları**
- texnoloji normalar
- əmək normaları
- istehsal normaları

91. Sosial nəzarətin mahiyyəti nədən ibarətdir?

- sosial proseslərin vəhdətliyinin və bütövlüyünü tənzimləməkdən**
- kollektivin işində stabilliyi artırmaqdan
- işçilərin keyfiyyət tərkibini yaxşılaşdırmaqdan
- işçilərin tələbatlarını təmin etməkdən
- kadr axıcılığını azaltmaqdan

92. Motivləşmə özündə nəyi əks etdirir?

- sosial davranışa meyletməni
- davranışın daxili vadaredicilərinin formalaşmasını**
- əməyə münasibətin formalaşmasını
- əmək fəaliyyətinin əsaslandırılmasını
- işçilərin fəaliyyətinin əlaqələndirilməsini

93. Əməyə uyğunlaşma prosesində neçə tərəf iştirak edir?

- 2**
- 3

4
5
6

94. İnsanın ilk tələbatına nə aiddir?

bioloji və fizioloji
təbii və fizioloji
bioloji və mənəvi
bioloji və sosioloji
sosioloji və mənəvi

95. Sosial nəzarətin neçə funksiyası var?

2
5
3
6
4

96. Peşə seçimində əsas məsələlərə aid deyil:

heyətin strukturu
əməyin məzmunu
əməyin ödənilməsi
peşənin nüfuzluluğu
əməyin yaradıcı xarakteri

97. Sosial tələbatın əsas komponentlərinə aiddir:

qida, tənəffüs, fiziki hərəkətlər, kollektivə mənsub olma, prinsipiallıq
həyat fəaliyyətinin sabitliyi, kollektivə mənsub olma, faydalılıq, fiziki hərəkətlər
**kollektivə mənsub olma, ünsiyyət, özünə diqqət, digərinin qayğısına qalmaq, birgə
əmək fəaliyyətində iştirak, nüfuz**
yüksək əmək haqqı, özünə hörmət, nüfuz, fiziki hərəkətlər, sosial yönümlülük, faydalılıq
prinsipiallıq, yaradıcılıq baxımından özünüifadə, etibarlılıq, faydalılıq

98. İkinci uyğunlaşmada neçə növ obyekt fərqləndirilir?

6
5
3
2
4

99. Ümumilikdə uyğunlaşmanın subyektiv amillərinə aiddir:

maddi, mənəvi, sosial
sosial-demoqrafik, psixoloji, sosioloji
sosial, iqtisadi, demoqrafik
psixoloji, sosioloji, fizioloji
sosial-demoqrafik, mənəvi, fizioloji

100. Əmək davranışı necə müəyyən olunur?

əməyə münasibətin qiymətləndirilməsi kimi
əməyə münasibətin proqnozlaşdırılması kimi
əməyə münasibətin xarici ifadəsi kimi
əməyə münasibətin planlaşdırılması kimi
əməyə münasibətin tənzimlənməsi kimi

101. Sosial nəzarət nə deməkdir?

kollektivdə qəbul olunmuş norma və qaydalara işçilərin əmək davranışının uyğun gəlməsinin təmin edilməsidir

işçilərin münasibətlərinin tənzimlənməsidir

işçilər-maşınlar sistem daxilində yaranan münasibətlərin tənzimlənməsidir

işçilərlə sahibkarlar arasında münasibətlərin tənzimlənməsidir

işçilərlə menecerlər arasında münasibətlərin tənzimlənməsidir

102. Sosial nəzarətin qiymətləndirmə funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

işçilərin hərəkətləri ilə əmək kollektivində mövcud davranış qaydaları müqaisə edilir

işçilərin davranışları bir-biri ilə müqayisə edilir

işçilərin hazırlıq səviyyəsi yoxlanılır

işçilərin iş qabiliyyəti qiymətləndirilir

işçilərin əmək irəjimini müəyyənləşdirir

103. Sosial nəzarətin stimullaşdırma funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

işçilərin əmək haqqının artırılmasına yönəldilməsindən

əmək davranışını tənzimləmək məqsədilə həyata keçirilən təsir reaksiyasından

iş vaxtı itkilərin azalmasına təsir etməkdən

iş vaxtından daha səmərəli istifadəsinə təsir etməkdən

işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına təsir etməkdən

104. İnsan davranışının öyrənilməsində əsas məqsəd nədir?

əmək məhsuldarlığını artırmaq

münasibətləri yaxşılaşdırmaq

işçinin hərəkətlərinin əsas səbəbini başa düşmək

işçilərin davranışını idarə etmək

işçilərin mənəviyyatını başa düşmək

105. İnsan resurslarının idarə edilməsi üzrə menecer kimlər arasında işgüzar münasibət yaradır?

fəhlələr arası

menecerlər arası

fəhlə ilə menecer arası

fəhlə ilə sahibkar arası

idarə edən heyətlə sırası işçilər arası

106. Əməyə uyğunlaşmanın hansı növü əmək şəraiti ilə xarakterizə olunur?

sosial-demoqrafik

peşə-ixtisas

psixofizioloji

ictimai-təşkilati

mədəni-məişət

107. Motivlərin neçə funksiyası var?

4

5

2

6

3

108. Kadr planlaşdırmasının məqsədi nədir:

işçilərə qabiliyyətindən, meyllərindən və əməyin təşkili səviyyəsindən asılı iş yerlərini təklif etmək

məhsuldarlıq və əmək motivləri cəhətdən işçilərin qabiliyyətini aşkar etmək
iş yerlərinin sayını artırmaq;
normal əmək şəraiti yaratmaq;
təşkilatın rəqabət qabiliyyətini artırmaq.

109. Kadr planlaşdırmanın əsas vəzifəsi nədən ibarətdir:

əmək məhsuldarlığını yüksəltmək;
işçilərin maraqlarını təmin etmək və məqsədə çatmaq
məhsulun əmək tutumunu azaltmaq
kadrların ixtisas səviyyəsini yüksəltmək
peşə yeniliklərini mənimsə üçün şərat yaratmaq

110. Heyətin keyfiyyət tələblərini hansı göstərici xarakterizə etmir:

peşələr;
ixtisaslar;
kateqoriyalar;
dərəcələr;

bölmələr üzrə heyətin say nisbəti

111. Heyətin qiymətləndirilməsində hansı prinsipdən istifadə olunmur:

obyektivlik
etibarlılıq
dəqiqlik
planlılıq
komplekslik

112. Namizədlərin iş qəbulunda hansı pillə yoxdur?

söhbət etmək;
anket vərəqəsinin doldurulması;
şəxsi zəmində söhbət
testdən keçmək;
qərarın qəbul edilməsi

113. Kadr siyasəti formalaşdırıldıqda hansı sənəddən istifadə edilmir?

insan hüquqları haqqında deklarasiya;
ölkənin konstitusiyası;
hakim partiyanın proqramı;
əmək haqqının təşkili üzrə əsasnamə
əmək məcəlləsi

114. Təşkilatda insan resurslarının strateji planlaşdırılması dedikdə nə başa düşülür?

heyətə olan tələbatın və onun ödənilməsi yollarının müəyyən edilməsi
planlaşdırma metodlarının seçilməsi prosesidir
heyətin planlaşdırma metodlarının məcmusudur
müxtəlif təyinatlı planların məcmusudur
müxtəlif növ ehtiyatlara olan tələbatın ödənilməsi prosesidir

115. Strateji idarəetmə dedikdə nə başa düşülür?

ortamüddətli və qısamüddətli perspektivə istiqamətlənmə

realizə olunmasından gəlir əldə etmək məqsədilə məhsul və xidmətlərin istehsalı
uzunmüddətli perspektivə istiqamətlənmə
ehtiyatlardan səmərəli istifadə yollarının müəyyən edilməsi
təşkilatın fəaliyyət taktikası

116. Kadr potensialının planlaşdırılmasında hansı məsələ konkretləşdirilmir?

kadrların strateji inkişafı;

ixtisaslı kadrların hazırlanması mənbələri

idarəetmədə əməkdaşların iştirakı

qrup və fərdi işçilərin məsuliyyəti

stimullaşdırma sisteminin əsas üsürləri

117. Heyətlə iş üzrə operativ planının məzmunu:

kadrlarla iş üzrə kompleks tədbirlərin və hər bir işçinin məqsədini müəyyən edir;

təşkilatın heyəti ilə bağlı bütün işlərini əhatə edir;

operativ kadr planlaşdırılması qısa müddətliliyi ilə xarakterizə olunur;

məqsədin həyata keçirilməsini nəzərdə tutan konkret tədbirləri əhatə edir

maddi vəsaitin növü, miqdarı, istifadə vaxtı əks etdirir

118. Heyətə tələbatın ödənilməsində hansı mənbədən az istifadə olunur:

təhsil müəssisələri

məşğulluq mərkəzləri

tövsiyyələr

kütləvi informasiya vasitələri

əlaqəli müəssisələr

119. Əməyə uyğunlaşmanın neçə mərhələsi var?

4

5

2

3

6

120. Heyətin qabiliyyətinin qiymətləndirilməsində hansı testlərdən istifadə edilmir?

heyətin psixoloji vəziyyətini müəyyən edən test

peşəyə yiyələnmək – yararlılıq testi

bioqrafiya testi

əməkdaşın ümumi inkişaf səviyyəsini müəyyən edən test

şəxsi test

121. Kadr siyasəti dedikdə nə başa düşülür?

əməyin mühafizəsinin təkmilləşməsi istiqamətində həyata keçirilən tədbirlərin məcmusu

müəssisənin fəaliyyətini tənzimləyən qaydaların. qanunların məcmusu

heyətlə işin məzmununu və istiqamətlərini müəyyən edən qaydalar

,qanunlar,məqsədlər və təsəvvürlər məcmusu

işçilərin maddi maraqlandırılmasının təkmilləşdirilməsi istiqamətində həyata keçirilən tədbirlərin məcmusu

heyətin əmək və istirahət rejimini müəyyən edən qaydaların məcmusu

122. Heyətin idarə edilməsi strategiyasına aiddir:

heyətin seçilməsi, qiymətləndirilməsi, stimullaşdırılması və inkişafı

qaydalar, qanunlar, fikirlər, əqidələr

vəzifələr, məqsədlər, prinsiplər, əqidələr
təşkilatın idarəedilməsinin ali strategiyası
təşkilatın istehsal proqramının yerinə yetirilməsi

123. Müasir şəraitdə heyətin rolunun artırılmasına təsir edən amillər:

əməyin intellektual məzmununun dərinləşməsi, özünə nəzarət, demokratiyanın inkişafı və əməyin qiymətinin yüksəlməsi

əmək əməliyyatlarının maksimum sadələşməsi, istehsal prosesinin mürəkkəbləşməsi, informasiya təminatının gücləndirilməsi

heyətin idarəetmə qərarlarında iştirakı, məsuliyyətin bölüşdürülməsi, ETT-nin təsiri nəticəsində əməyin məzmununun dərinləşməsi

demokratiyanın inkişafı, əməyin stimullaşdırılması, idarəetmə strukturlarının mürəkkəbləşməsi

özünüidarəetmə, əmək intizamı, bir çox peşələrin nüfuzdan düşməsi, inflyasiya prosesləri

124. Kadr siyasəti kim tərəfindən formalaşır:

təşkilatın rəhbərliyi

bütün işçilər və bütün xidmət bölmələri

xətti menecerlər

istehsal bölmələri

idarə olunan heyət

125. Kadr siyasəti kim tərəfindən həyata keçirilir?

kadr xidmətinin işçiləri

texniki işçilər

təhcizat şöbəsi

əmək haqqı şöbəsi

mühəndislər

126. Kadr planlaşdırmasına hansı məsələ aid deyil?

hansı ixtisasdan nə qədər işçi harada nə vaxt istifadə olunmalıdır;

sosial zərər vurmadan artıq işçiləri azad etmək, yeni işçiləri hansı yolla işə cəlb etmək

olar

işçinin çalışdığı iş yeri necə təşkil olunmalıdır

heyətin qabiliyyəti ilə əlaqədar onlardan daha yaxşı necə istifadə etmək olar

kadrların inkişafına hansı yolla nail olmaq olar.

127. Məqsədin müəyyənləşdirilməsinə hansı proseslər aid deyil?

məqsədin axtarılması;

məqsədin dəqiqləşdirilməsi;

məqsədin təhlili

məqsədin seçilməsi;

məqsədin layihələşdirilməsi

128. Strateji planlaşdırmanın əsas vəzifəsi:

əsas məqamların müəyyən olunması

kənar amillərdən asılılığın aşkar edilməsi

inkişafın əsas istiqamətlərinin müəyyən olunması və təhlili

işin keyfiyyətinin yüksəldilməsi;

məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsi

129. Kadr planlaşdırılmasının ilk mərhələsində hansı məlumatlardan istifadə edilmir?
mövcud və planlaşdırılmış iş yerlərinin sayı
işlərin sayı və əmək haqqı
texniki-təşkilati fəaliyyətin göstəriciləri
ştat cədvəli
boş vəzifənin tutulması planı
130. Heyətə tələbatın hesablanması hansı mərhələyə aiddir?
kadrlarla əlaqədar müxtəlif planların təhlili;
heyətin yaş tərkibinin təhlili
heyətin funksional quruluşunun təhlili;
heyətin kəmiyyət və keyfiyyət tərkibinin müəyyən edilməsi
heyətin peşə-ixtisas tərkibinin təhlili
131. Əmək məhsuldarlığının formaları:
ictimai və kollektiv
fərdi və kollektiv
iqtisadi və ictimai
fərdi və ictimai
fərdi və iqtisadi
132. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsulları hansılardır?
natural, optimallaşdırma, induksiya
əmək, optimallaşdırma, induksiya
natural, əmək, dəyər
optimallaşdırma, dəyər, natural
induksiya, optimallaşdırma, natural
133. İctimai əmək məhsuldarlığı nədir?
canlı əməyin məhsuldarlığıdır
əşyalaşmış əməyin məhsuldarlığıdır
canlı və əşyalaşmış əməyin məhsuldarlığıdır
kollektiv əməyin məhsuldarlığıdır
mürəkkəb əməyin məhsuldarlığıdır
134. Fərdi əmək məhsuldarlığı nədir?
mürəkkəb əməyin məhsuldarlığıdır
əşyalaşmış əməyin məhsuldarlığıdır
kollektiv əməyin məhsuldarlığıdır
canlı əməyin məhsuldarlığıdır
sadə əməyin məhsuldarlığıdır
135. Əmək məhsuldarlığı nəyin göstəricisidir?
əməyin səmərəliliyinin
istehsal xərclərinin həcmində
məhsul buraxılışının həcmində
iş rejiminin optimallaşdırılmasının
kadrların hazırlıq səviyyəsinin
136. Minimum əmək sərfi ilə maksimum məhsul istehsal etmək nəyi xarakterizə edir?
məhsulun həcmi
əmək tutumunu

əmək intensivliyini
məhsulun maya dəyərini
əmək məhsuldarlığını

137. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsulları hansı sahələrdə istifadə olunur?

qeyri-maddi istehsal sahələrində
xidmət sahələrində

istehsal sahələrində

sosial sferalarda
elm və təhsil sahəsində

138. Əmək məhsuldarlığı və əmək tutumluluğu göstəriciləri necə mütənasibdir?

tərs mütənasib

düz mütənasib
paralel
bir-birilə əlaqəli deyil
eyni istiqamətdə dəyişilir

139. Əmək məhsuldarlığı müəssisənin gəlirinə necə təsir edir?

gəlirə dolaylı təsir edir

birbaşa gəliri müəyyənləyir

gəliri tənzimləyir
gəlirləri bölüşdürür
gəlirləri differensiaslaşdırır

140. İşçinin əmək sərfi onun əməyinin intensivliyi artdıqca necə dəyişilir?

azalır

artır

dəyişilmir
qeyri-müəyyən olur
dəyişkən olur

141. Əmək məhsuldarlığının artımı ilk növbədə nədə əks olunur?

müəssisələrin istehsal sahələrinin artmasında

əmək haqqının artmasında

işçilərin sayının artmasında

fəhlələrin sayının artmasında

məhsul istehsalının həcmində artmasında

142. Əmək məhsuldarlığı nədir?

əməyin məhsuldar qüvvəsidir

əməyin təşkili səviyyəsidir

əmək sərfinin səmərəlilik dərəcəsidir

iqtisadi artımın göstəricisidir

əməyin intensivliyini xarakterizə edir

143. Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amilləri istiqamət baxımından neçə qrupa ayrılır?

3

2

4

6

144. Əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları necə müəyyən edilir?
əməyin məhsuldar qüvvəsi ilə əmək məhsuldarlığının səviyyəsi arasındakı fərq kimi
 məhsulun maya dəyəri ilə onun qiyməti arasındakı fərq kimi
 mürəkkəb və sadə əmək arasındakı fərq kimi
 əməyin məhsuldar qüvvəsi və məhsulun maya dəyəri arasındakı fərq kimi
 əməyin intensivliyi və əməyin mürəkkəbliyi arasındakı fərq kimi
145. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun tətbiq dairəsi:
 müəssisədaxili bölmələrdə tətbiq olunur
eynicsli məhsul istehsalında tətbiq olunur
 istehsalın bütün səviyyələrində tətbiq olunur
 yalnız kənd təsərrüfatında tətbiq olunur
 yalnız sənayedə tətbiq olunur
146. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun tətbiq dairəsi:
 eynicsli məhsul istehsalında tətbiq olunur
 istehsalın bütün səviyyələrində tətbiq olunur
müəssisədaxili bölmələrdə tətbiq olunur
 yalnız sənayedə tətbiq olunur
 yalnız kənd təsərrüfatında tətbiq olunur
147. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun tətbiq dairəsi:
 eynicsli məhsul istehsalında tətbiq olunur
istehsalın bütün səviyyələrində tətbiq olunur
 müəssisədaxili bölmələrdə tətbiq olunur
 yalnız kənd təsərrüfatında tətbiq olunur
 yalnız sənayedə tətbiq olunur
148. Əmək məhsuldarlığının səviyyəsinə təsir edən amillərə aid deyil:
 iş vaxtından istifadə səviyyəsi
 iş vaxtının davamı
 istehsalın texniki səviyyəsinin yüksəldilməsi
 istehsalın texnoloji səviyyəsinin yüksəldilməsi
məhsulun keyfiyyət səviyyəsi
149. Bütün günü iş vaxtı itkilərinə aid deyil:
 xəstəlik üzündən
 müdiriyyətin icazəsinə görə
 bütün günü boş dayanmalar
 işə gəlməmək
təşkilati-texniki səbəblər üzündən
150. Əmələgəlmə miqyasına görə əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatlarına aid deyildir:
 Ümumi xalq təsərrüfatı
 Sahə
 Sahələrarası
 Müəssisə və sexdaxili
Region və ərazidaxili

151. Əmək məhsuldarlığının müəssisədaxili ehtiyatlarının başlıca xüsusiyyəti nədən ibarətdir?

onların ayrı-ayrı istehsal bölmələri və iş yerləri üzrə daha konkret olmasıdır
onların istehsal və xidmət sahəsi üzrə daha konkret olmasıdır
onların istehsal sahələri və sexlər üzrə daha konkret olmasıdır
onların ayrı-ayrı sexlər və müvafiq iş yerləri üzrə daha konkret olmasıdır
onların ayrı-ayrı sahələr və sexlər üzrə daha konkret olmasıdır

152. Əmək məhsuldarlığının ehtiyatlarının əmələgəlmə xassəsinə aiddir:

işçidən asılı, istehsalın təşkilindən asılı
iş yerlərindən asılı, rəhbərlikdən asılı
mütəxəssislərdən asılı, mühəndislərdən asılı
işçidən asılı, istehsalın tipindən asılı
işçidən asılı, istehsalın xarakterindən asılı

153. İstehsalın səmərəlilik göstəricilərinə aid deyil:

məhsulun maya dəyəri
əmək məhsuldarlığı
rentabellik
əməyin səmərəliliyi
mənfəət

154. Əməyin ölçülməsinin göstəricilər sistemində əsas göstərici hansıdır?

işçilərin sayı
avadanlıqların sayı
iş yerlərinin sayı
iş vaxtı göstəricisi
plan göstəricisi

155. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun tətbiqinin əsasını nə təşkil edir?

müəssisədə iş yerlərinə xidmətin səmərəli təşkili
müəssisədə əməyin normalaşdırma səviyyəsi
müəssisədə iş yerlərinin təşkili səviyyəsi
müəssisədə işçi qüvvəsinin ixtisas səviyyəsi
müəssisədaxili münasibətlərin quruluşu

156. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun əsasını nə təşkil edir?

istehsal olunan məhsulun natural formada ifadəsi
istehsal olunan məhsulun keyfiyyət ifadəsi
istehsal olunan məhsulun dəyər ifadəsi
istehsal olunan məhsulun kəmiyyət ifadəsi
istehsal olunan məhsulun əmtəə forması

157. Əməyin məhsuldar qüvvəsi nədir?

əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatıdır
əmək məhsuldarlığının artırılmasının potensial imkanıdır
əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amilidir
əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatıdır
əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsuludur

158. İstehsal prosesində iştirak etmə sahəsindəki fərqdən asılı olaraq, əmək məhsuldarlığı ehtiyatlarına aid deyil:

əməkdən istifadə

əmək cisimlərindən istifadə ilə əlaqədar

əmək alətlərindən istifadə

iş vaxtından istifadə

enerji resurslarından istifadə

159. Əmək məhsuldarlığının əməkdən istifadə ilə əlaqədar ehtiyatlarına daxildir:

əmək tutumunun aşağı salınması, iş vaxtı fondu və işçilərin tərkibinin yaxşılaşdırılması ehtiyatları

iş vaxtı fondu, işçilərin tərkibinin yaxşılaşdırılması və məhsulun maya dəyərinin aşağı salınması ehtiyatları

işçilərin tərkibinin yaxşılaşdırılması, məhsulun maya dəyərinin aşağı salınması və istehsalın təşkilindən asılı olan ehtiyatlar

əmək tutumunun aşağı salınması, işçilərin tərkibinin yaxşılaşdırılması və məhsulun maya dəyərinin aşağı salınması ehtiyatları

əmək tutumunun aşağı salınması, iş vaxtı fondu və məhsulun maya dəyərinin aşağı salınması ehtiyatları

160. Əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin əsas göstəriciləri:

istehsal norması və əmək tutumu

vaxt norması və xidmət norması

məhsulun həcmi və say norması

mənfəət və rentabellik

məhsulun maya dəyəri və xalis gəlir

161. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsas nöqsanları:

tətbiq dairəsi məhduddur, yalnız eyni cinsli məhsullar istehsalında istifadə olunur normaların keyfiyyətindən, normativ bazanın səviyyəsindən asılıdır məhsulun qiymətindən, çeşidindən, kooperasiya əlaqələrindən, hazır məhsulla bitməmiş istehsal arasındakı nisbətdən asılıdır

əmək intensivliyindən, əməyin mürəkkəbliyindən asılıdır

əməyin məhsuldar qüvvəsindən, əmək intensivliyindən asılıdır.

162. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun əsas nöqsanları:

əmək intensivliyindən, əməyin mürəkkəbliyindən asılıdır

əməyin məhsuldar qüvvəsindən, əmək intensivliyindən asılıdır

tətbiq dairəsi məhduddur, yalnız eyni cinsli məhsullar istehsalında istifadə olunur

normaların keyfiyyətindən, normativ bazanın səviyyəsindən asılıdır

məhsulun qiymətindən, çeşidindən, kooperasiya əlaqələrindən, hazır məhsulla bitməmiş istehsal arasındakı nisbətdən asılıdır

163. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun əsas nöqsanları:

əməyin məhsuldar qüvvəsindən, əmək intensivliyindən asılıdır

əmək intensivliyindən, əməyin mürəkkəbliyindən asılıdır

tətbiq dairəsi məhduddur, yalnız eyni cinsli məhsullar istehsalında istifadə olunur

normaların keyfiyyətindən, normativ bazanın səviyyəsindən asılıdır

məhsulun qiymətindən, çeşidindən, kooperasiya əlaqələrindən, hazır məhsulla bitməmiş istehsal arasındakı nisbətdən asılıdır

164. Əməyin ödənilməsinin təşkili prinsiplərinə aid deyil:
əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinin nəzərə alınması prinsipi.
əməyin intensivliyi prinsipi.
əmək şəraitinin nəzərə alınması prinsipi.
işçilərin tərkibinin nəzərə alınması prinsipi
bərabər əməyə görə bərabər haqqın verilməsi prinsipi.

165. Tarif-ixtisas sorğu kitabçaları neçə bölmədən ibarətdir?
3
4
6
2
5

166. Azərbaycan Respublikasında vahid tarif şəbəkəsi neçə dərəcədən ibarətdir?
15
19
20
25
23

167. Əmək haqqının əsas formaları hansılardır?
vaxtamuzd və işəmuzd
kollektiv və fərdi
mütərəqqi və mükafatlı
günlük və aylıq
müstəqim və qeyri-müstəqim

168. İşəmuzd əmək haqqı sisteminə aid deyil:
müstəqim
stimullaşdırıcı
qeyri-müstəqim
mütərəqqi
mükafatlı

169. Məşğul olan əhalinin əsas gəlir mənbəyinə nə aiddir?
təqaüdlər
sosial yardım
müxtəlif müavinətlər
əmək haqqı
pensiya

170. Real əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?
nominal əmək haqqı ilə alınan malların miqdarı kimi
nominal əmək haqqı ilə alınan xidmətlərin miqdarı kimi
ay ərzində alınan malların miqdarı kimi
nominal əmək haqqı ilə alınan mal və xidmətlərin miqdarı kimi
ay ərzində alınan mal və xidmətlərin miqdarı kimi

171. Tarif cədvəli özündə nəyi əks etdirir?
tarif maaşlarının və iş vaxtı normalarının məcmusunu
tarif dərəcələrinin məcmusunu

tarif dərəcələrinin və tarif əmsallarının məcmusunu

tarif əmsallarının məcmusu

tarif dərəcələrinin və tarif maaşlarının məcmusu

172. İş qüvvəsinin dəyərinin hansı hədləri vardı?

aşağı və orta

aşağı və yuxarı

yuxarı və orta

orta və minimal

yuxarı və maksimal

173. Əmək haqqının ən başlıca funksiyasına aiddir:

sosial zəmanət

alıcılıq qabiliyyətinin formalaşması

mövqə

təkrar istehsal

stimullaşdırma

174. Mükafatlandırmanın hansı formaları var?

fərdi və kollektiv

İşəməzd və vaxtaməzd.

Ümumi və xüsusi

əsas və əlavə .

birbaşa və dolayı.

175. Əmək haqqının strukturuna nə daxil deyil?

əmək haqqının tarif hissəsi.

nadbavkalar (stimullaşdırıcı əlavə)

əlavələr və kompensasiyalar.

mükafatlar.

işəməzd və vaxtaməzd əlavələr

176. Tarif cədvəli nəyi müəyyən edir?

Əməyin tarif üzrə ödənilməsi nisbəti və ya fərqi

Əməyin kəmiyyətini.

Əmək haqqının sistemlərini

Əməyin normalaşdırılmasını.

Əməyin intensivliyini.

177. Əmək haqqının təşkili üsürləri:

əməyin təşkili, əməyin stimullaşdırılması, tarif sistemi

əmək haqqının forma və sistemləri, əməyin normalaşdırılması, tarif sistemi

mükaatlandırma, tarif sistemi, əməyin qiymətləndirilməsi

əməyin motivləşdirilməsi, məyin normalaşdırılması, əmək haqqı fondu

əməyin ödənilməsi fondu, tarif sistemi, əməyin təşkili

178. Əməyin kəmiyyəti nə ilə ölçülür?

iş gününün uzunluğu

işlənmiş iş vaxtının miqdarı

məhsulun kəmiyyəti

istehsal norması

vaxt norması

179. Məşğulluq probleminin həlli dövlət səviyyəsində hansı təşkilatın üzərinə düşür?
regionlar üzrə məşğulluq mərkəzləri
əmək yarmarkaları
boş məşğulluq idarəsi
əmək birjalari
məşğulluğun kommersiya agentlikləri

180. Əmək haqqının səviyyəsinə təsir edən xarici amillərə aid deyil:
dövlətin qanunvericilik aktları
müvafiq sərəncamlar və əmək bazarının vəziyyəti
beynəlxalq aktlar və sazişlər
dövlət tənzimlənməsi və həmkarların təsiri
milli məclisin qərarları və əmək bazarının qanunları

181. Əmək haqqının dövlət tənzimlənməsinin əsas funksiyası:
əmək haqqının maksimum səviyyəsinin müəyyən edilməsi
menecerlərin minimum əmək haqqının səviyyəsinin müəyyən edilməsi
fəhlələrin əmək haqqının maksimum səviyyəsinin müəyyən olunması
bütün işçilər üçün əmək haqqının minimum səviyyəsinin müəyyən olunması
rəhbər işçilər üçün əmək haqqının maksimum səviyyəsinin müəyyən olunması

182. Əmək haqqının stimullaşdırma funksiyası nəyə xidmət edir?
işçinin ixtisasının artırılmasını stimullaşdırır
işçinin ümumi təhsil səviyyəsinin artırılmasını stimullaşdırır
istehsal olunan məhsulun artırılmasını stimullaşdırır
zay məhsulun azalmasını stimullaşdırır
səmərəliliyin və peşəkarlığın artırılmasını stimullaşdırır

183. Əmək haqqının tənzimləmə funksiyası nəyə xidmət edir?
əmtəə tələbatın tənzimləyicisi kimi çıxış edir
ahılıq qabiliyyətinin tənzimləyicisi kimi çıxış edir
xidmətlərə tələbatın tənzimləyicisi kimi çıxış edir
gəlirlərin və yığımın tənzimləyicisi kimi çıxış edir
gəlirlərin və investisiyaların tənzimləyicisi kimi çıxış edir

184. Əmək haqqının forma və sistemlərinin əsas təyinatını göstərin:
sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini müəyyən etməkdir
sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini nəzərə almaqla vaxtamuzd əmək
haqqını müəyyən etməkdir
sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini nəzərə almaqla işəmuzd əmək
haqqını müəyyən etmək
**sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərini nəzərə alaraq əmək
haqqının hesablama və tətbiqi qaydasını müəyyən etməkdir**
sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət fərqlərini müəyyən etməkdir

185. Hər hansı dərəcənin tarif maaşı necə müəyyən olunur?
**müvafiq dərəcədə olan fəhlənin tarif əmsalını birinci dərəcədə olan fəhlənin tarif
maaşına vurmaqla**
müvafiq dərəcənin tarif maaşını üçüncü dərəcədə olan fəhlənin tarif əmsalına vurmaqla
müvafiq dərəcədə olan fəhlənin tarif əmsalını beşinci dərəcədə olan fəhlənin tarif
maaşına vurmaqla

müvafiq dərəcədən olan fəhlənin tarif əmsalını axırıncı dərəcədən olan fəhlənin tarif maaşına vurmaqla

müvafiq dərəcədən olan fəhlənin tarif əmsalını yeddinci dərəcədən olan fəhlənin tarif maaşına vurmaqla

186. Mükafatlandırmada əsasən hansı məsələ nəzərə alınmır?

mükafatlandırma göstəriciləri və amilləri

mükafatlandırmanın şərtləri

mükafatın sex, sahə, peşəyə ayrı-ayrı işlər üzrə konkret həcmi

mükafatların verilməsi qaydaları və müddəti

mükafatlandırma göstəricilərini müəyyən edən heyətin sayı

187. İqtisadi cəhətdən zəif inkişaf etmiş ölkələrdə iş qüvvəsinin dəyəri əsasən hansı həddə müəyyən olunur?

aşağı

yuxarı

orta

sosial

fiziki

188. İnkişaf etmiş ölkələrdə iş qüvvəsinin dəyəri əsasən hansı səviyyədə müəyyən edilir?

aşağı

yuxarı

orta

fiziki

sosial

189. Sadə vaxtamuzd sistemində əmək haqqı necə müəyyən olunur?

fəhlənin sərf etdiyi faktiki vaxtın miqdarı və tarif maaşı əsasında

fəhlənin sərfetdiyi əməyin miqdarı və tarif maaşı əsasında

fəhlənin istehsal etdiyi məhsulun miqdarı və tarif maaşı əsasında

fəhlənin istifadə etdiyi texnologiya və tarif maaşı əsasında

fəhlənin sərf etdiyi enerjinin miqdarı və tarif maaşı əsasında

190. Əmək haqqının əsas funksiyalarına aiddir:

təkrar istehsal, sosial zəmanət, stimullaşdırma, tənziqləmə, mövqe

planlaşdırma, idarəetmə, stimullaşdırma

qiymətləndirmə, stimullaşdırma, tənziqləmə

uçot, qiymətləndirmə, təkrar istehsal

idarəetmə, məvqe, qiymətləndirmə, uçot

191. Tarif sisteminin əsas üsürləri:

tarif cədvəli, əmək haqqı, əməyin normalaşdırılması

tarif maaşları, mükafat, əməyin təşkili

tarif-ixtisas sorğu kitabçaları, əmək haqqı, əməyin reduksiyası

tarif cədvəli, tarif maaşları, tarif-ixtisas sorğu kitabçaları

əmək normaları, mükafat, tarif cədvəli

192. Tarif sisteminin başlıca məqsədi:

əməyi səmərəli təşkil etmək

əməyin kəmiyyətini nəzərə almaq

əmək fəaliyyətini motivləşdirmək

əhalinin həyat səviyyəsini yüksəltmək
müxtəlif əmək növləri üçün əsaslandırılmış tarif maaşlarını tətbiq etmək

193. Əməyin keyfiyyəti nə ilə xarakterizə olunur?

əməyin , səmərəliliyi, məzmunu
əməyin , stimullaşdırılması, zənginləşdirilməsi
əməyin mürəkkəbliyi, intensivliyi
əmək qabiliyyəti, normaları
əməyin məhsuldar qüvvəsi, əməyin reduksiyası

194. Tarif-ixtisas sorğu kitabçasının bölmələri necə adlanır?

"işin mürəkkəbliyi", "öyrənilməlidir", "işin məzmunu"
"işin intensivliyi", "çalışmalıdır", "işin mahiyyəti"
"işin keyfiyyəti", "oxumalıdır", "işin quruluşu"
"işin texnologiyası", "müəyyən etməlidir", "işin elementləri"
"işin xarakteri", "bilməlidir", "işin nümunəsi"

195. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqının məzmununa nə aid deyil?

əmək haqqı - işçilərin bütün növ ehtiyatlara qənaət etməyə görə verilən mükafatdır
əmək haqqı - əmək bazarında işçi qüvvəsinin qiymətidir
əmək haqqı - işçinin və onun ailə üzvlərinin iş qüvvəsinin təkrar istehsalı üçün zəruri olan vəsaitdir
əmək haqqı - işçinin əməyinin kəmiyyətinə, keyfiyyətinə və nəticəsinə görə əldə olunan gəlirdir
əmək haqqı - işçinin əmək fəaliyyətindən əldə etdiyi gəlirdir

196. Qeyri-müstəqim işəməz əmək haqqı sistemindən nə vaxt istifadə olunur?

əsas fəhlələrin əmək haqqının ödənilməsində.
köməkçi fəhlələrin əmək haqqının ödənilməsində
idarəetmə əməyinin ödənilməsində.
texniki işçilərin əməyinin ödənilməsində.
rəhbər işçilərin əməyinin ödənilməsində.

197. Əmək haqqının tənzimlənməsinin növlərinə aiddir:

dövlət, bazar, həmkarlar ittifaqları
inhisar, plan, indekativ.
strateji, taktiki, operativ.
inzibati, bazar, plana uyğun
hüquqi, maliyyə, vergi.

198. İşəməz-mütərəqqi əmək haqqı sistemində neçə iş qiyməti tətbiq edilir?

3
2
4
1
5

199. İş qüvvəsinin qiymətinin dəyərdən kənarlaşmasına səbəb olan amillərə aid deyil:

işçi qüvvəsinin keyfiyyəti
istehsalın rentabelliği
iş qüvvəsinə tələb və təklif

ictimai tələbat
məhsulun istehlak dəyəri

200. Respublikamızda dövlət və xüsusi sektorlarda orta əmək haqqının səviyyələrində nisbət necədir?

dövlət sektorunda digər sektora nisbətən yüksəkdir
eyni səviyyədədir

xüsusi sektorda dövlət sektorundakından yüksəkdir
dövlət sektorunda xüsusi sektora nisbətən iki dəfə artıqdır
xüsusi sektorda dövlət sektoruna nisbətən iki dəfə azdır

201. Heyətin toplanması nədir?

iş axtaranların cəlb edilməsi üçün stimullaşdırıcı vasitədir
yüksək maaş axtaranların cəlb edilməsi üçün həvəsləndirici vasitədir

vakant pozisiyaların tutulması üçün işçi qüvvəsinin cəlb edilməsinin təşkilati forma və metodlarıdır

yenilikləri axtaranların dəvət etmə fəaliyyətinin ünsürləridir
daha maraqlı işi yerinə yetirmək istəyənlərin cəlb edilməsi üçün əlverişli şəraitdir

202. Heyətin toplanması və seçimi ilə bağlı İR departamentin işçiləri ilk növbədə nəyi bilməlidir?

müəssisənin əsasnəməsini, tələbatlarını və ehtiyatlarını

bu sahədə mövcud qanunvericiliyi, yerli inzibati orqanların qərarlarını, sosial nomaları

hüquqi normaları, peşə-vəzifə normaları, sosial normaları
bu sahədə mövcud qanunvericiliyi, beynəlxalq razılaşdırmaları və standartları
yerli inzibati orqanların qərarlarını, regionlar üzrə dövlət proqramlarını

203. Namizədlərin səmərəli seçimi nə üçün vacibdir?

yaxşı işçilərin seçilməsi üçün
seçim prosesinin dəyərini aşağı salmaq üçün
mövcud qanunlara riayət etmək üçün
işçilərin sağlamlığını qorumaq üçün
təşkilat daxili münasibətləri yaxşılaşdırmaq üçün

204. Namizədlərin seçimi zamanı hansı amillər əsas götürülür?

təhsil, iş təcrübəsi, şəxsi keyfiyyətlər
təhsil, bacarıqlar, etik normalar
iş təcrübəsi, bacarıqlar, maraqlar
şəxsi münasibətlər, bacarıqlar, təhsil
şəxsi keyfiyyətlər, bacarıqlar, şəxsi münasibətlər

205. İşə götürülən namizədlərlə müsahibə neçə cür olur?

2
3
4
5
6

206. İşə götürənlər namizədlərin seçimində əsasən hansı üsuldan istifadə edir?

şəxsi sənədlərin nəzərdən keçirilməsi
anketləşdirmə

müsaibə
sorgu
testləşdirmə

207. Təşkilatda menecer vakansiyası əsasən hansı mənbələr hesabına doldurulur?

xarici
ərazi
sahədaxili
müəssisədaxili
sahələrarası

208. Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin üstünlüyü nədədir?

kadrların yerdəyişməsi təmin olunur
menecerlərin yerdəyişməsi təmin olunur
fəhlələrin yerdəyişməsi təmin olunur
daha yaxşı namizədlər seçmək imkanı əldə olunur
əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsi imkanı əldə olunur

209. Kollektivin formalaşmasında heyətin düzgün seçimi nəyi nəzərdə tutmur?

kollektivdə yaxşı psixoloji mühit formalaşdırır
kollektivdə yüksək əmək fəaliyyətinə səbəb olur
işçilər gördüyü işdən həzz alırlar
əmək intizamı möhkəmlənir
istehsalın strukturu dəyişdirilir

210. Heyətin toplanması və seçilməsinin səmərəli təşkilinin əsas məqsəd nədən ibarətdir

ən yaxşı namizədlərin seçilməsindən
ən savadlı namizədlərin seçilməsindən
ən məhsuldar işçilərin seçilməsindən
işçilərdə müəssisə haqqında müsbət fikirlərin formalaşmasından
yaxşı işçilərin seçilməsi və onlarda müəssisə haqqında müsbət fikirlərin formalaşmasından

211. Namizədlərin səmərəli toplanması və seçimi nəyə əsaslanır?

İR departamentinin və xətti menecerlərin birgə fəaliyyətinə
İR departamentinin işinin səmərəli təşkilinə
xətti menecerlərin fəaliyyətinə
müəssisə rəhbərliyinin işinə
istehsal səxlərinin müdirlərinin fəaliyyətinə

212. Vakant iş yerləri haqqında elanlara hansı məlumatlar daxil edilir?

əmək haqqı ilə bağlı
iş yeri haqqında
vakant pozisiyasının açılması və bağlanması haqqında
tələb olunan ixtisas və bacarıqlar
kollektivdə qarşılıqlı münasibətlərlə bağlı

213. Namizədlərin toplanması və seçilməsində əsas məsuliyyət hansı məsul şəxsin üzərinə düşür?

müəssisə müdiri
baş texnoloq
İR departamentin meneceri

müdir müavini
mütəxəssis

214. Hansı növ reklamlar işçi qüvvəsinin cəlb edilməsində daha çox istifadə edilir?

ixtisaslaşmış jurnallar və qəzetlər

elmi jurnallar

televiziya

radio

televiziya və radio

215. İşə düzəltmə agentliklərinin hansı növləri var?

dövlət

özəl

özəl, qeyri-kommersiya

dövlət, özəl

ictimai təşkilat

216. Testlərin növlərinə aid deyil:

intellektual bacarığı müəyyən edən

fiziki imkanları müəyyən edən

fərdil bacarıqları müəyyən edən

qeyri-adi qabiliyyətləri müəyyən edən

idarəetmə bacarığını müəyyən edən

217. Müsahibənin keçirilməsi metodlarını göstərin:

fərdi və ictimai

kollektiv və qrup

fərdi və qrup

qrup və briqada

ümumi və ictimai

218. Kadr hazırlayan əsas təşkilatları göstərin:

zavodlar, fabriklər, trestlər

kolleclər, universitetlər, liseylər

zavodlar, kolleclər, məktəblər

universitetlər, zavodlar, kurslar

institutlar, kurslar, kolleclər

219. Texnika və texnologiya necə namizədlərə tələbatı artırır?

fiziki əməklə məşğul olan işçilərə tələbat artır

əqli əməklə məşğul olan işçilərə tələbat artır

fiziki və əqli əməklə məşğul olan işçilərə tələbat artır

əl əməyi ilə məşğul olan işçilərə tələbat artır

mürəkkəb əməklə məşğul olan .yüksək ixtisaslı kadrlara tələbat artır

220. Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin xüsusiyyəti nədən ibarətdir?

onlar tənzimlənməyə və nəzarətə daha çox tabe olur

onlar hesablanmaya və yenidən baxılmağa daha çox tabe olur

onlar nəzarətə və proqnozlaşdırmaya daha çox tabe olur

onlar tənzimlənməyə və hesablanmaya daha çox tabe olur

221. Namizədlərin toplanmasının xarici mənbələrinin xüsusiyyətinədən ibarətdir?
onları proqnozlaşdırmaq və hesablamaq daha asandır
onları hesablamaq və planlaşdırmaq daha asandır
onları proqnozlaşdırmaq və tənzimləmək daha çətindir
onları planlaşdırmaq və proqnozlaşdırmaq çətindir
onları hesablamaq və idarə etmək çətindir

222. Vakant iş yerlərinə namizədlərin geniş formada toplanmasının məqsədi:
ən məhsuldar işçilərin seçilməsi
ən bacarıqlı namizədlərin seçilməsi
ən mədəni namizədlərin müəyyən edilməsi
ən yüksək savada malik olanların aşkar edilməsi
iş yerinə uyğun gələnlərin seçilməsi ehtimalını artırır

223. Namizədlərin xarici mənbələrdən toplanmasına təsir edən amillər:
makroiqtisadi amillər, mikroiqtisadi amillər və sosial- psixoloji amillər
makroiqtisadi amillər, daxili təşkilati amillər, namizədlərin gözləntiləri
namizədlərin və təşkilatın gözləntiləri, iqtisadi amillər
mikroiqtisadi amillər, ictimai - təşkilati və sair amillər
daxili amillər, xarici amillər və təşkilati amillər

224. Namizədlərin xarici mənbələrdən toplanmasına təsir edən daxili təşkilati amillərə aid deyil?

işçilərin spesifikasiyası
İR departamentin siyasəti və praktikasısı
təşkilatın imici
İR departamentin siyasəti
müəssisənin fəlsəfəsi

225. Yeni seçilmiş işçilərin sosial orientasiyasının (adaptasiyasının) məqsədi:
yeni işlərlə tanış olmağa ayrılan vaxtı azaltmaq
yeni kollektiv və işlərə adaptasiya üçün sərf edilən vaxtı azaltmaq
rəhbər işçilərlə tanış olmaq üçün ayrılan vaxtı azaltmaq
işin keyfiyyətinin yüksəldilməsinə ayrılan vaxtı azaltmaq
ixtisası artırmaq üçün ayrılan vaxtı azaltmaq

226. Namizədlərin seçiminin səmərəliliyinin zəruriliyi nə ilə bağlıdır?
ETT-nin inkişafı ilə
yeni texnologiyaların tətbiqi ilə
əməyin təşkilinin yeni formalarının tətbiqi ilə
təşkilatın məqsədinə nail olmaq prosesində işçinin rolunun artırılması ilə
təşkilatın inkişafı ilə

227. Əməyin stimullaşdırılmasının növləri:
maddi və qeyri-maddi
fiziki, psixiki, estetik
sosial, psixoloji, estetiki
maddi, fiziki, hüquqi
mənəvi, etik, maliyyə

228. Əmək haqqı hansı funksiyaları icra edir:

təkrar istehsal, stimullaşdırıcı, tənzimləyici, ödəmə qabiliyyətini formalaşdıran, mövqe, sosial-zəmanət

stimullaşdırıcı, fəallaşdırıcı, təkrar istehsal, sosial, iqtisadi, sərəncam həvəsləndirici, maddi, sosial, tənzimləmə, razılaşıdırılmış, yerləşdirici qənaət, sosial müdafiə, statuslu, normativ, səhmdar, fəallaşdırıcı təkrar istehsal, maliyyə, tənzimləmə, maddi, mənəvi, sosial

229. İşsizlik müavinəti nədir:

dövlət tərəfindən verilən maddi yardım

işçinin əmək payının ödənilməsi

işçi üçün əmək norması

işçilərə mükafatlandırma ödəmələri

əmək haqqına əlavələr

230. Kollektiv müqavilələr dedikdə nə başa düşülür?

müəssisənin inzibatchılıqla həmkarlar ittifaqı arasında razılaşma

kiçik və orta sahibkarlar arasında razılaşma

müəssisədə əmək kollektivin üzvləri arasında razılaşma

iqtisadi subyektlər arasında razılaşma

müəssisədə istehsal olunan məhsulun alqı-satqı haqqında razılaşma

231. Əməyin stimullaşdırılması əsasən necə çıxış edir?

işçilərin sosial səğortasının forması kimi

işçilərin sosial problemlərinin həlli üsulu kimi

əməyin idarə edilməsinin metodu kimi

əmək məhsuldarlığının ölçülmə metodu kimi

kollektivdə işçinin uyğunlaşma üsulu kimi

232. Əmək müqaviləsinin şərtlərinə nə daxil deyil?

əsas və əlavə məzuniyyətlərin ödənilməsi

işçilərin tibbi sığortası

turist səyahətlərinin ödənilməsi

işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması

işçilərin yenidən hazırlığı və ixtisasartırma

233. Qeyri-maddi stimullaşdırmaya daxildir:

maliyyə stimullaşdırılması, güzəştli kredit, kompensasiyalar

mənəvi stimullaşdırma, asudə vaxtla stimullaşdırma, təşkilati stimullaşma

mənəvi stimullaşma, komfort əmək şəraiti, həvəsləndirici ödəmələr

mənəvi stimullaşma, mükafatlandırma, qonorar

təşkilati stimullaşma, güzəştli stimullaşma, kompensasiyalar

234. Mənəvi stimullar nə ilə əlaqədardır?

əməyin maddi qiymətləndirilməsi ilə

mükafatlandırma sistemlərindən istifadəsi ilə

əməyin intensivliyinin artırılması ilə

gəlirin məbləğinin artırılması ilə

əməkdən zövq alma ilə

235. Əməyin stimullaşdırılması nəyin ünsürü kimi meydana çıxır?

- motivləşmə**
- qarşılıqlı əlaqələndirmə
- uyğunlaşma
- rəqabət
- seqmentləşmə

236. Kollektivin sosial-psixoloji quruluşu nəyin əsasında yaranır?

- şəxsi maraq, ümumi fəaliyyət, birgə işləmək
- qarşılıqlı fəaliyyət, birgə çalışmaq, dostluq
- dostluq, birlik, ümumi maraq və mənafe**
- ümumi maraq, birgə işləmək. əməyə münasibət
- qarşılıqlı diqqət, etibar, çalışmaq

237. Əməyin stimullaşdırılmasının neçə növü var?

- 2**
- 3
- 5
- 4
- 6

238. İnkişaf etmiş ölkələrdə əməyin stimullaşdırılmasında hansı növ motivlər getdikcə aparıcı rol oynayır?

- iqtisadi
- mənəvi**
- inzibati
- sosial
- siyasi

239. Əməyin stimullaşdırılmasının təşkili tələblərinə nə aid deyil?

- komplekslilik
- şəffaflıq**
- müxtəliflik
- çeviklik
- operativlik

240. Əməyin stimullaşdırılmasının mexanizminə daxildir:

- nomalaşdırmanın forma və metodları
- stimullaşdırmanın forma və metodları**
- tənzimləmənin forma və metodları
- planlaşdırmanın forma və metodları
- modelləşmənin forma və metodları

241. Əməyin stimullaşdırılmasına qoyulan əsas tələbə nə daxildir?

- əmək müqavilələrin vaxtaşırı yenidən baxılması
- işçinin əmək nailiyyətlərinin daima nəzərə alınması**
- idarəetmə heyətinin proporsional seçimi
- ixtisasartırmanın fasiləsiz həyata keçirilməsi
- əmək proseslərin optimallaşdırılması

242. Əməyin stimullaşdırılması prinsiplərinə daxil deyil:
idarəetmə həlqələrinin qarşılıqlı əlaqəsi
iqtisadi, sosial və psixoloji amillərin vəhdətliyinin nəzərə alınması
pozitiv mənəvi-psixoloji iqlimin yaranması
maddi və mənəvi stimulların qarşılıqlı əlaqəsi
xarici və daxili tənzimlənmənin optimal əlaqələndirilməsi
243. Əhali hansı təhsil qruplarına bölünür?
ali və orta
orta və natamam
ali, orta, natamam
natamam və ali
orta ixtisas və natamam
244. Şəhər peşə-texniki məktəblərində hazırlıq müddəti neçə ildir?
bir il
bir ildən üç ilə qədər
iki il
iki il yarım
üç il
245. Kənd peşə-texniki məktəblərində hazırlıq müddəti neçə ildir?
bir ildən – iki ilə qədər
iki ildən – üç ilə qədər
üç il
bir ildən - dörd ilə qədər
bir il yarım
246. Müəssisələrdə peşə hazırlığının müddəti nə qədərdir?
iki ay
dörd ay
üç-altı ay
iki-dörd ay
dörd-yeddi ay
247. Peşə adaptasiyasının mərhələlərinə nə daxil deyil?
gənclərin peşəyə meyl etməsi
peşələrin seçilməsi
peşə hazırlığı
əmək fəaliyyətinin başlanması
işgüzar
248. Gənclərin peşə seçiminə təsir edən əsas amillər hansılardır?
fiziki, mənəvi, yerli amillər
sosial-iqtisadi, texniki, psixoloji amillər
psixoloji, mənəvi, milli amillər
mənəvi, fiziki, texniki amillər
fiziki, sosial-iqtisadi və psixoloji amillər
249. Gənc fəhlə kadrların əsas hazırlıq formalarına aid deyil?
müəssisələr
liseylər

peşə məktəbləri
ali təhsil müəssisələri
orta ixtisas məktəbləri

250. Bir il olan peşə texniki məktəblərdə hansı dərəcəli işçilər hazırlanır?

birinci dərəcəli
yüksək dərəcəli
ikinci dərəcəli
üçüncü dərəcəli
ali dərəcəli

251. İki illik peşə-texniki məktəblərində hansı dərəcəli işçi qüvvəsi hazırlanır?

bir-iki dərəcəli
iki-üç dərəcəli
üçüncü-dördüncü dərəcəli
üçüncü dərəcəli
dördüncü dərəcəli

252. Fəhlələrin ixtisası hansı formada artırılır?

istehsalat texniki kurslarda
qabaqcıl əmək üsulları məktəblərində
məqsədli kurslarda
ikinci peşə öyrədən kurslarda
yuxarıda qeyd olunanların hamısı

253. Peşəyə fərdi marağın öyrənilməsinin ən geniş istifadə edilən vasitəsi hansıdır?

müəssisələrin reklamı
müəssisələrdə açıq qapı siyasəti
test üsulu
görüşlərin keçirilməsi
şəxsi əlaqələr

254. Peşələr üzrə fəhlə kadrların hazırlığı nəyə əsasən keçirilir?

təhsil proqramlarına əsasına
bazar prinsiplərinə əsasən
nazirliyin proqramlarına əsasən
tarif-ixtisas-sorğu kitabçalarına əsasən
fərdi plana əsasən

255. Hansı peşə-texniki məktəblərdə geniş adda peşələr üzrə hazırlıq həyata keçirilir?

kənd-peşə-texniki məktəblərdə
şəhər-peşə-texniki məktəblərdə
rayon-peşə-texniki məktəblərdə
kənd və rayon məktəblərdə
hamısında

256. Müəssisələrdə hansı peşələr üzrə hazırlıq keçirilir?

mürəkkəb və orta səviyyəli üzrə
yüksək ixtisas üzrə
müasir mürəkkəb peşələr üzrə
nisbətən sadə və kütləvi peşələr üzrə
sadə və kütləvi olmayan peşələr üzrə

257. Fəhlə kadrların briqada hazırlıq forması hansı işlərdə həyata keçirilir?
fərdi işlərdə
qrup işlərdə
briqada halında təşkil olunan işlərdə
mürəkkəb işlərdə
sadə işlərdə

258. Təlim (treninq) və inkişaf proqramlarının məqsədi:
əmək haqqının artırılması, daha mürəkkəb iş görmək
əmək haqqını artırmaq, ixtisası təkmilləşdirmək
iş qabiliyyəti artırmaq, işə sərif edilən vaxtı azaltmaq
daha mürəkkəb iş görmək, əmək məhsuldarlığını artırmaq
işin məhsuldarlığını, səmərəliliyini və işdən məmnunluğu artırmaq

259. Təlim proqramlarının məqsədi:
iş üçün tələb olunan yeni bacarıqların və səriştənin formalaşması
işləmə keyfiyyətlərinin formalaşması
ixtisas səviyyəsinin artırılması
məhsulun keyfiyyətinin artırılması
əmək məhsuldarlığının artması

260. İnkişaf proqramların məqsədi:
təşkilatın əməyin təkmilləşdirməsinə olan ehtiyajı öyrənir
təşkilatın inkişafa olan tələbatını öyrənir
təşkilatın işçi heyətinin ixtisas səviyyəsinə, işin keyfiyyətinə və bacarıqlara olan tələbatı müəyyən edir və müvafiq tədbirlər hazırlayır
təlimat və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması tələbatını öyrənir
təşkilatın ixtisasla bağlı ehtiyaclarını öyrənir

261. Təlim (treninq) proqramları neçə pillədən ibarətdir?
4 pillədən
3 pillədən
5 pillədən
6 pillədən
8 pillədən

262. Karyeranın planlaşdırılmasının birinci mərhələsi nədən ibarətdir?
xüsusi keyfiyyətlərin və bacarıqların qiymətləndirilməsindən
iş bacarıqlarının qiymətləndirilməsindən
məqsədlərin qiymətləndirilməsindən
oxumaq bacarıqlarının qiymətləndirilməsindən
təkmilləşdirmə imkanlarının qiymətləndirilməsindən

263. İşçilərin yerdəyişməsi nəyi əks etdirir?
işçilərin fəaliyyət sferasının dəyişməsini
bir iş yerindən digərinə keçməsini
ictimai əmək bölgüsü sistemində işçilərin sosial yerdəyişməsini
iş yerlərinin ixtisaslaşmasını
sex və sahələrarası eyni peşə üzrə iş yerinin dəyişilməsini

264. Təlim və inkişaf proqramlarının əlaqəsi necədir?
hər iki proqram eyni hüquqlu və əhəmiyyətli
inkişaf proqramları daha genişdir və təlim proqramı ona tabedir
təlim proqramı daha genişdir və inkişaf proqramı ona tabedir
bunlar ayrı-ayrı proqramlardır
bunlar qarşılıqlı əlaqəlidlər və texniki inkişaf planına tabedirlər

265. Təlim (təlim) proqramları hansı pillələrdən ibarətdir?
təlimdən əvvəl
təlim özü
təlimdən sonra
təlimlərarası
təlim-nəzarət

266. «Təlimdən əvvəl» tədbirlərin keçirilməsinin məqsədi:
maliyyə xərclərini müəyyən etmək
işçilərin sayını bilmək
təlimə olan tələbatı müəyyən etmək
işə götürülən yeni işçilərin sayını dəqiqləşdirmək
işdən azad olunanların sayını müəyyən etmək

267. «Təlimdən sonra» tədbirlərin keçirilməsinin məqsədi:
rəhbərliyi işçinin daha səmərəli işi haqqında təmin etmək
işçinin iş vaxtından istifadə dərəcəsini müəyyən etmək
işçinin iş qrafikini müəyyən etmək
işçinin əmək məhsuldarlığını müəyyən etmək
tələb olunan işçilərin sayını müəyyən etmək

268. Təlimin əsas vəzifəsinə aiddir:
işçilərin təhsil səviyyəsini artırmaq
işçilərin ixtisas səviyyəsini artırmaq
işçilərin peşə səviyyəsini artırmaq
işçilərə yeni ixtisas öyrətmək
işçilərə işin yerinə yetirilməsi üçün tələb olunan bilik və bacarıqları öyrətmək

269. Təlim və inkişaf proqramlarının vəzifələrinə aiddir:
bacarıq və iş keyfiyyətini təkmilləşdirmək
bacarıq və iş keyfiyyətini təkmilləşdirmə yolu ilə məhsuldarlığın artırılması
bacarıq və münasibətləri yaxşılaşdırmaq
bacarıq və əmək məhsuldarlığını artırmaq
bacarıq və motivasiyanı təkmilləşdirmək

270. Karyeranın planlaşdırılmasında sonuncu (üçüncü) pillə necə adlanır?
karyera təlimi
karyera inkişafı
karyera təlimi və inkişafı
şəxsi məqsədlərin, inkişaf tədbirlərinin inteqrasiyası
şəxsi və karyera məqsədlərinin qiymətləndirilməsi

271. Təlim proqramlarının hazırlanmasında İRİ üzrə menecerin roluna nə aid deyil?

təlim proqramlarının işçiyə uyğunlaşdırılması
təlim proqramlarının rahat başa düşülən formada tərtibinə rəhbərlik
təlim proqramlarının ardıcılığının təmin edilməsi
təlim proqramlarının sadələşdirilməsi işinə nəzarət
təlim proqramlarının maliyyələşdirilməsi

272. Menecerlərin inkişaf vasitələri hansılardır?

video, rol oyunları, mühazirələr, konfranslar, diskusiyalar
mühazirə və konfranslar
video və diskusiyalar
konfranslar və diskusiyalar
rol oyunları və mühazirələr

273. Təlim və inkişaf proqramları nə ilə nəticələnə bilər?

əmək məhsuldarlığının artması
əməyin səmərəliliyinin artması ilə
onların daxili qiymətləndirilməsi ilə
vəzifələrin yerinə yetirilməsi ilə
iş qabiliyyətinin artması ilə

274. Karyeranın planlaşdırılmasından sonra iki pillə necə adlanır?

təlim və yenidən hazırlıq
inkişaf və ixtisasartırma
təlim və inkişaf
təlim və ixtisas artırma
bacarıqların təlimi və yenidən hazırlığı

275. Kollektiv müqavilələr bağlanarkən hansı prinsiplərə əməl olunmalıdır?

qəbul olmuş öhdəliklərin könüllü xarakter daşması, hüquqi normalarına əməl etmə, sosial-əmək münasibətlərinin qaydaya salınması

tərəflərin bərabər hüquqa malik olması, qəbul olunmuş öhdəliklərin könüllü xarakter daşması, öhdəliyin icrası üçün məsuliyyət

tərəflərin öhdəliklərinin nəzərə alınması, tərəflərin bərabər hüquqa malik olması, əmək münasibətlərinin qaydaya salınması, hüquqi normalarına əməl etmə, qəbul olunmuş öhdəliklərin icrasına nəzarət

sosial-əmək münasibətlərinin qaydaya salınması, qanunun müddəalarına əməl etmə, tərəflərin bərabər hüquqlu olması

hüquqi normalarına əməl etmə, öhdəliklərin yerinə yetirilməsi şərtləri, hər bir tərəfin hüquq və səlahiyyətlərinə əməl etmə

276. Menecerlərin funksiyasına əsas nə daxildir:

işçilərin fəaliyyətinə nəzarət etmək və onu qiymətləndirmək, işçilərin səmərəli fəaliyyəti üçün şərait yaratmaq, idarəetmə qərarlarının qəbul edilməsində iştirak etmək
işçilərin sayını müəyyən etmək, əmək haqqını təşkil etmək, resurslardan səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək, müəssisənin məqsəd və vəzifələrini müəyyən etmək
iş yerlərini planlaşdırmaq, idarəetmə qərarlarının qəbul edilməsində iştirak etmək, iş normalarını müəyyən etmək, əlverişli əmək şəraiti yaratmaq
işçilərin sayını müəyyən etmək, əmək haqqını təşkil etmək, iş yerlərini planlaşdırmaq, işçilərin səmərəli fəaliyyəti üçün şərait yaratmaq
iş normalarını müəyyən etmək, idarəetmə qərarlarının qəbul edilməsində iştirak etmək, əmək haqqını təşkil etmək

277. Klassik idarəetmə məktəbinin müəyyən etdiyi idarəetmə üsullarına nə daxil deyil?
iqtisadi
inzibati
təşkilati
sosial-psixoloji
ideoloji

278. Sosial qrupların yaranmasında hansı əlamət istifadə olunmur?
Maraq
Ailə vəziyyəti
İxtisas səviyyəsi
Cins
Tələbatlar

279. Qarşılıqlı sağlam idarəetmə münasibətlərin tənzimlənməsində başlıca rolu nə oynayır?
əxlaq normaları, əmək normaları, əmək intizamı
ictimai davranış normaları, əmək normaları, ictimai rəy
əxlaq normaları, ictimai davranış normaları, ictimai rəy
ictimai rəy, əxlaq normaları, əmək normaları
əxlaq normaları, istehlak normaları, əmək normaları

280. Kollektivdə qarşılıqlı münasibət amili ən çox nəyə təsir göstərir?
işçilərin intellektual səviyyəsinə
kollektivdə psixoloji mühitə
əməyin yaradıcı xarakter almasına
işçilərin peşə-ixtisas səviyyəsinə
istehsal olunan məhsulun çeşidinə

281. Əlaqə üsulu üzrə qarşılıqlı sosial-əmək münasibətlərinin növləri hansılardır?
formal, qeyri-formal, təşkilati, sosial
müəssisədaxili, iqtisadi, hüquqi, psixoloji
sosial, psixoloji, mənəvi, şəxssiz
şəxssiz, vasitəli, şəxslərarası, bilavasitə
iqtisadi, hüquqi, sosial, vasitəli

282. Kollektivdə qarşılıqlı münasibətlər sistemində dostluq əhvalının yaradılması ən çox nədən asılıdır?
əmək kollektivində əlaqələrin formasından
menecerin iş üslubundan
rəhbərliyin tapşırığından
işçilərin maddi tələbatlarının ödənilməsindən
əməyin təşkili səviyyəsindən

283. Qarşılıqlı münasibətlər sisteminin əhəmiyyəti nədən ibarətdir?
kollektiv müqavilələrdə əks olunan həmkarlar təşkilatının fəaliyyətindən
kollektiv müqavilədə işəgötürənlə işə qəbul olunan arasında yarana biləcək
münaqişələrin sivil qaydada həll olunması yollarının əks olunmasından
kollektiv müqavilələrdə işçilərin mənafeyini və onun müdafiə edilməsi üzrə tədbirlərinin əks olunmasından
kollektiv müqavilələrdə işçilər arasında davranış nümunələrinin və onlara riayət etmə formalarının əks olunmasından

kollektiv müqavilələrdə tərəflərin əsas şərtlərinin və öhdəçilik məsuliyyətinin əks olunmasından

284. Ünsiyyət prosesi zamanı hansı əsas məsələlər aşkara çıxır?

hər hansı məsələyə münasibət, sosial mövqeylərə, dəyərlərə və mənafelərə əsaslanmaq

kooperasiyada olmaq, rəqabət aparmaq, istehsal prosesinin səviyyəsini artırmaq
fəaliyyətin məqsədi və predmetini dərk etmək, əməyin elmi təşkilini tətbiq etmək,
iqtisadi yarışda iştirak etmək

ünsiyyətin vəzifələri və vasitələrinin elmi cəhətdən işləmək, rəqabət aparmaq
əmək hərəkətləri və əməyin nəticələri əldə etmək, sosial normalara riayət etmək

285. İdarəetmədə qarşılıqlı münasibətlərin tənzimlənməsində nələr əsas rol oynayır?

əmək intizamı, əxlaq normaları, ictimai rəy

ictimai davranış normaları, əxlaq normaları, ictimai rəy

istehlak normaları, əxlaq normaları, əmək normaları

əmək intizamı, hüquqi normalar, ictimai rəy

əmək şəraiti, əməyə münasibət, istehsal normaları

286. İşçilərlə münasibətdə menecerlərə qarşı irəli sürülən əsas tələb:

müəssisənin daxili və xarici əlaqələrini tənzimləmək bacarığı

tabeçiliyində olanları seçmək, qiymətləndirmək, onlar arasında münasibəti tənzimləmək bacarığı

firmanın məqsəd və vəzifələrini müəyyən etmək bacarığı

firmaların fəaliyyətini planlaşdırma və proqnozlaşdırma bacarığı

idarəetmə münasibətlərini tabeçilik münasibətlərilə əlaqələndirmə bacarığı

287. İşçilərlə əməkdaşlıq zamanı rəhbər işçidən nə tələb olunur?

hisslərini açıq ifadə etmək üçün işçiləri həvəsləndirmək, onları dinləməyi bacarmaq

işçilərin ixtisas səviyyəsini nəzərə almaqla, onlara vəzifə təklif etmək

işçilərin çalışdığı müəssisədə əmək şəraitini nəzərə almaqla, onlara müasir tələblərə

cavab verən iş yerlərini təklif etmək

işçilərin əməyin ödənilməsi qaydalarını təkmilləşdirərək, onların tələbatlarını nəzərə

almaq

işçilərin əmək və istirahət rejimini təkmilləşdirmək, onların sağlamlığını qorumaq

288. Kollektiv nədir?

Ayrı-ayrı fərdlərin süni, bioloji, demoqrafik birləşməsidir

İstənilən insan qrupunun birləşməsidir

Sosial-psixoloji xüsusiyyətləri ilə xarakterizə olunan, müəyyən məqsəd üçün birləşən insanların birliyi

Ayrı-ayrı ixtisas və peşələrdən olan işçilərin birliyi

Müxtəlif kateqoriyalardan olan işçilərin birliyi

289. Müəssisənin iqtisadi-hüquqi atributuna aid deyil:

Müəssisə haqqında əsasnamə və nizamnamə

Hüquqi şəxs səlahiyyəti

Müstəqil balans malik olması

Müəssisənin maliyyə planı

Tabeçiliyi

290. Münaqişə hansı problemlər sırasına aiddir?

İqtisadi

Sosial

Psixoloji

Fizioloji

Təşkilati

291. Münaqişə nədir?

Kollektiv daxili münasibətlərin vəziyyətini xarakterizə edir

Kollektiv üzvlərinin şəxsi keyfiyyətlərinin, xarakterlərinin optimal əlaqələndirilməməsidir

Mövqələrin, mənafelərin, tələbatların, davranış normalarının uyğun gəlməməsidir

Psixoloji uyğunluğun nəticəsidir

Rəhbərlik və tabeçilikdə olan işçilər arasındakı münasibətdir

292. Destruktiv münaqişələr hansı münaqişələrlə oxşarlıq təşkil edir?

Obyektiv

Müəyyən

Subyektiv

Funksional

Qeyri-müəyyən

293. Şəxsin bu və ya digər situasiyada davranışının əsasını nə təşkil edir:

Tələbatla

Motivlər

Məqsədləri ilə

Dəyərlər meyli ilə

Maraqları ilə

294. Münaqişələr necə xarakter daşıyır?

Yaradıcı və dağıdıcı

Konkret və mücərrəd

Açıq və gizli

Obyektin və subyektin

Ümumi və xüsusi

295. Münaqişələrin həlli yollarına aiddir:

Sülh; müharibə

Barışıq; güzəştətmə

seçki; sülh

Obyektiv; subyektiv

Xalq diplomatiyası; hərbi yolla

296. İfadə dərəcəsinə görə münaqişələr necə olur:

Aşağı səviyyəli, orta səviyyəli, yüksək səviyyəli

Şəxsiyyətlər arasındakı, qruplararası, kollektiv daxili

Müəyyən, qeyri-müəyyən, funksional

Açıq, gizli, potensial

Az riskli, riskli, çox riskli

297. Sosial-psixoloji münaqişələrin səbəbi nədir:

Sosial gərginlikdən yaranır

İqtisadi çətinlikdən irəli gəlir
Streslərdən yaranır
Siyasi dünya görüşdən doğur
Maddi çətinlikdən irəli gəlir

298. Stres nədir?

Həyəcan
Gərginlik
Sıxıntı
Qorxu
Əsəbilik

299. Münaqişənin idarə edilməsində başlıca məsələ nədir:

Münaqişəyə subyektiv yanaşmadır
Münaqişəyə obyektiv yanaşmadır
Münaqişəyə funksional yanaşmadır
Münaqişəyə radikal yanaşmadır
Münaqişəyə sosial-psixoloji yanaşmadır

300. «Ünsiyyət» anlayışı hansı sözlə eyni məna kəsb edir?

Kommunikasiya
Korporasiya
Kooperasiya
Kollektiv
Koordinasiya