

BAXIŞ

[Testlər](#)/1007#02#Y15#01#500qiyabi/**Baxış**

TEST: 1007#02#Y15#01#500QIYABI

Test	1007#02#Y15#01#500qiyabi
Fənn	1007 - İnsan resurslarının idarə olunması
Təsviri	[Təsviri]
Müəllif	Administrator P.V.
Testlərin vaxtı	80 dəqiqə
Sualın vaxtı	0 Saniyə
Növ	İmtahan
Maksimal faiz	500
Keçid balı	260 (52 %)
Suallardan	500
Bölmələr	32
Bölmələri qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Köçürməyə qadağa	<input checked="" type="checkbox"/>
Ancaq irəli	<input type="checkbox"/>
Son variant	<input checked="" type="checkbox"/>

BÖLMƏ: 01 01

Ad	01 01
Suallardan	11
Maksimal faiz	11
Sualları qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Кто является автором книги «Принципы научного управления», изданной в 1911г? (Çəki: 1)

- Г.Форд
- Г.Эмерсон
- Ф.Тейлор
- А.Файоль
- В.Ленин

Sual: Какие из нижеследующих не относятся к социальному управлению? (Çəki: 1)

- управление обществом
 - управление персоналом
 - управление финансовыми ресурсами
 - управление организацией
 - управление производством
-

Sual: «...средство воздействия на конкретный объект для достижения предварительно поставленной, осознанной цели и получения результатов» (Çəki: 1)

- планирование
 - контроль
 - управление
 - регулирование
 - координация
-

Sual: Из скольких этапов состоит история развития теории управления? (Çəki: 1)

- 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
-

Sual: К основным методам управления не относится: (Çəki: 1)

- экономические
 - административные
 - организационные
 - социально-психологические
 - технические
-

Sual: К принципам управления не относится? (Çəki: 1)

- оптимальность
 - пропорциональность
 - эргономичность
 - непрерывность
 - системность
-

Sual: К методам изучения курса не относятся: (Çəki: 1)

- аналитический
 - позитивистский
 - синтетический
 - статистический
 - метод социологических исследований
-

Sual: К качественной характеристике человеческих ресурсов можно отнести: (Çəki: 1)

- совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ
 - обобщающий показатель человеческого фактора развития общественного производства
 - количество трудоспособных людей, привлеченных к общественно-полезной деятельности
 - качественный показатель оценки трудоспособности населения
 - степень участия в труде трудоспособной части населения
-

Sual: Управление человеческими ресурсами предполагает: (Çəki: 1)

- горизонтальное управление, акцент на формирование команды
 - децентрализованная кадровая функция в линейном управлении
 - обеспечение наличия необходимых кадров
 - достижение компромисса между экономическими и социальными целями
 - совмещение имеющихся человеческих ресурсов, их квалификации и потенциала со стратегией и целями компании
-

Sual: В персонал организации включается: (Çəki: 1)

- личный состав организации, объединенный по профессионально-квалификационным признакам, выполняющий производственные и управленические функции
 - трудоспособная часть населения страны, пригодная к участию в общественно-полезном труде
 - часть работников организации, выполняющая управленические функции
 - часть работников организации, выполняющая производственные функции
 - состав организации, включающей только вспомогательных работников
-

Sual: Сколько имеется методов управления персоналом? (Çəki: 1)

- 5
 - 4
 - 3
 - 2
 - 6
-

BÖLMƏ: 01 02

Ad	01 02
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Что не является объектом управления? (Çәki: 1)

- отдельные коллектизы, предприятия, организации
 - конкретные отрасли народного хозяйства
 - народное хозяйство и общество в целом
 - социальные, экономические, политические и правовые процессы, происходящие в обществе
 - технико-технологические факторы производства
-

Sual: Кто впервые определил управление как особый вид деятельности? (Çәki: 1)

- Аристотель
 - А.Смит
 - Д.Рикардо
 - Сократ
 - К.Маркс
-

Sual: Сущность управления человеческими ресурсами заключается в следующем: (Çәki: 1)

- развитие человеческих ресурсов
 - социальная защита работников
 - медицинское обследование персонала
 - оценка использования людьми орудий труда
 - повышение социального статуса людей
-

Sual: Что относится к субъектам управления? (Çәki: 1)

- малые и большие социальные группы
 - управляющие и управляемые
 - предприятия и организации
 - комплексные и специализированные бригады
 - специалисты и служащие
-

Sual: Что является предметом курса «Управление человеческими ресурсами»? (Çәki: 1)

- потенциал труда, общественный труд и его конкретная организация в условиях рынка
- изучение структуры социально-трудовых отношений и механизма их функционирования
- формирование и эффективное использование человеческих ресурсов общества и социально-экономические отношения, возникающие в связи с этим
- социально-экономические и трудовые отношения, складывающиеся между работниками
- организация и управление трудовой деятельностью на всех уровнях экономики

Sual: Что не относится к содержанию курса «Управление человеческими ресурсами»? (Çәki: 1)

- трудовые ресурсы и трудовой потенциал
 - здоровье и безопасность людей
 - интеллектуальный капитал и управление им
 - оценка эффективности труда персонала
 - оценка эффективности деятельности предприятия
-

Sual: Основу какой теории управления составляют размышления авторитарического руководителя о своем работнике? (Çәki: 1)

- Y
 - X
 - Z
 - H
 - I
-

Sual: Основу какой теории управления составляют размышления демократического руководителя о своем работнике? (Çәki: 1)

- Y
 - X
 - Z
 - H
 - I
-

Sual: Субъект управления персоналом организации – это: (Çәki: 1)

- группа специалистов, выполняющих соответствующие функции в качестве работников кадровой службы
 - руководители всех уровней, выполняющие функции управления
 - конкретный руководитель структурного подразделения
 - руководители среднего и низшего звена
 - руководители специализированных подразделений
-

Sual: Объект управления на макроуровне – это: (Çәki: 1)

- отдельный работник, а также совокупность работников, выступающий как трудовой коллектив
 - весь персонал предприятия
 - представитель конкретной профессии, специальности
 - персонал структурного подразделения предприятия
 - человеческие ресурсы общества
-

БÖЛМӘ: 01 03

Ad	01 03
Suallardan	10
Maksimal faiz	10

Sualları qarşıdırmaq



Suallar təqdim etmək

2 %

Sual: Что не относится к причинам роста спроса на науку управления? (Çəki: 1)

- развитие социальной инфраструктуры, политической системы
- развитие отраслей народного хозяйства, усложнение его структуры
- экономический рост;
- интеграция организационных, экономических и социальных связей в систему международных отношений
- более эффективное использование достижений научно-технического прогресса и необходимость управления им на более высоком уровне
- необходимость комплексного решения социально-экономических проблем и возрастания неопределенности в условиях рынка

Sual: Что является главной целью в управлении человеческими ресурсами?

(Çəki: 1)

- обеспечение эффективного использования объективных возможностей общества
- обеспечение эффективного использования достижений НТП в обществе
- обеспечение эффективного использования производственных ресурсов
- обеспечение эффективного использования технических ресурсов
- обеспечение эффективного использования природных ресурсов

Sual: В задачи управления не входит: (Çəki: 1)

- развитие производства
- развитие технологии
- регулирование трудовых отношений
- мотивация трудовой деятельности
- обеспечение развития структурных подразделений

Sual: Кто является автором управленческой теорий «Х» и «У»? (Çəki: 1)

- Ф.Тейлор
- А.Файоль
- Д.Макгрегор
- А.Маслоу
- У.Оучи

Sual: Чем обусловлена необходимость возрастаия на современном этапе роли персонала в деятельности фирм и предприятий? (Çəki: 1)

- возрастанием роли человеческого фактора в производстве, спроса на его интеллект и творческую деятельность
- уровнем механизации, автоматизации и компьютеризации производства
- развитием коллективных форм организации труда на предприятиях
- формированием рыночных отношений и развитием бизнес-климата

- уровнем развития научно-технического прогресса и внедрения его достижений
-

Sual: Что является основной особенностью управленческой деятельности? (Çәki: 1)

- уровень использования оборудования работниками на предприятии
 - направление способностей, навыков и умений работников на достижение целей
 - обеспечение работой экономически-активного населения
 - организация материально-технического снабжения
 - организация технического контроля на производстве
-

Sual: С какими науками наиболее тесно связан курс «Управление человеческими ресурсами»? (Çәki: 1)

- философия, политология, финансы, отраслевая экономика, эконометрика
 - психология, физиология, анатомия, эргономика, нормирование труда
 - менеджмент, управление персоналом, экономика и социология труда, трудовое право
 - экономическая теория, организация труда, статистика, нормирование труда, экономика промышленности
 - психология, анатомия, эргономика, статистика, менеджмент
-

Sual: Что играет наиболее важную роль в регулировании цивилизованных управленческих взаимоотношений? (Çәki: 1)

- нормы морали, нормы труда, правовые нормы
 - нормы общественного поведения, нормы труда, нормы морали
 - нормы морали, нормы общественного поведения, общественное мнение
 - общественное мнение, нормы труда, правовые нормы
 - нормы морали, нормы потребления, нормы труда
-

Sual: Современные концепции управления персоналом базируются на: (Çәki: 1)

- принципах и методах административного управления
 - возрастающей роли личности работника
 - теории всестороннего развития личности
 - на необходимости директивного управления
 - на необходимости только либерального управления
-

Sual: Гуманистический подход к управлению персоналом означает: (Çәki: 1)

- создание условий, способствующих степенью степени отчуждения работника от его, трудовой деятельности
 - влияние мотивации и интересов работника на результаты производства
 - приоритет интересов и потребностей работника над интересами производства
 - приоритет интересов производства над интересами работника
 - создание условий для повышения уровня специализации производства
-

БÖЛМӘ: 02 01

Ad	02 01
Suallardan	9
Maksimal faiz	9
Sualları qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: По какому признаку нельзя классифицировать население относительно способности к труду? (Çəki: 1)

- по возрастному признаку
- по признаку трудоспособности
- по признаку экономической активности
- по признаку экономической неактивности
- по половому признаку

Sual: Укажите утверждение, не относящееся к структуре трудовых ресурсов (Çəki: 1)

- трудоспособная часть населения в трудоспособном возрасте
- граждане, занятые в экономике страны младше трудоспособного возраста
- граждане, занятые в экономике страны старше трудоспособного возраста
- граждане, временно не занятые трудовой деятельностью
- часть населения, не обладающая трудоспособностью

Sual: Каковы возрастные границы трудовых ресурсов отдельно для мужчин и женщин? (Çəki: 1)

- мужчины 16-60, женщины 16-55
- мужчины 16-65, женщины 16-60
- мужчины 16-68, женщины 16-65
- мужчины 16-59, женщины 16-54
- мужчины 16-63, женщины 16-58

Sual: Какой компонент не включается в рынок труда? (Çəki: 1)

- субъекты рынка
- экономические программы
- рыночная инфраструктура
- рыночный механизм
- объекты

Sual: Что такое «гендер»? (Çəki: 1)

- это социально-экономический процесс старения населения
- это механизм взаимодействия работодателей и наемных работников

- совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность
 - это миграция трудоспособного населения
 - это социально-обусловленная конструкция, отражающая биологический пол
-

Sual: В экономически активное население включаются: (Çəki: 1)

- трудоспособные и нетрудоспособные
 - студенты и домохозяйки
 - мужчины и женщины в трудоспособном возрасте
 - инвалиды I и II группы
 - занятые и безработные и ищащие работу
-

Sual: К экономически неактивному населению не относятся: (Çəki: 1)

- лица, обучающиеся на дневных отделениях учебных заведений
 - неработающие пенсионеры
 - инвалиды, полностью утратившие трудоспособность
 - домохозяйки
 - занятые и безработные
-

Sual: Миграция – это: (Çəki: 1)

- отток населения с оккупированных территорий
 - рост числа городов в стране и соответственно рост городского населения
 - рост численности населения в трудоспособном возрасте
 - демографический бум в стране
 - перемещение трудоспособного населения, связанное с переменой места проживания и работы
-

Sual: Трудовые ресурсы как экономическая категория охватывает: (Çəki: 1)

- физические и интеллектуальные способности людей в соответствии с условиями воспроизводства
 - отношения по поводу воспроизводства рабочей силы
 - цена труда, складывающаяся в результате взаимодействия спроса и предложения
 - средства, необходимые для воспроизводства рабочей силы
 - трудоспособная часть населения страны, обладающая психофизиологическими и интеллектуальными качествами и способная к участию в общественно-полезной деятельности
-

ВÖЛМƏ: 02 02

Ad	02 02
Suallardan	14
Maksimal faiz	14
Sualları qarışdırmaq	
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: Какая из перечисленных характеристик не входит в содержание категории «трудовые ресурсы»? (Çəki: 1)

- способность человека к труду
 - способность к инновационной деятельности
 - способность к адаптации
 - потенциальная возможность реализации знаний и умений
 - способность человека к парapsихологии
-

Sual: Какая часть трудовых ресурсов наиболее гибкая? (Çəki: 1)

- молодежь
 - женщины
 - лица, вышедшие на пенсию на льготных условиях
 - инвалиды II и III групп
 - пенсионеры
-

Sual: На какие подвиды можно подразделить форму занятости по способу участия в общественно-полезном труде? (Çəki: 1)

- расширенная и суженная
 - конкурентная и неконкурентная
 - внешняя и внутренняя
 - активная и неактивная
 - по найму и на себя
-

Sual: Что такое сегментация на рынке труда? (Çəki: 1)

- взаимодействие и согласование интересов работодателей и наемных работников
 - социально-экономический процесс движения рабочей силы
 - совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность
 - превышение спроса над предложением рабочей силы
 - разделение работников на устойчивые замкнутые сектора
-

Sual: Для каких целей необходимо распределение трудовых ресурсов? (Çəki: 1)

- для развития производства
 - для уменьшения издержек производства
 - для повышения эффективности производства
 - для ускорения НТП
 - для удовлетворения потребности экономики в рабочей силе
-

Sual: Что из перечисленного не относится к формам занятости? (Çəki: 1)

- полная
- продуктивная

- рациональная
 - эффективная
 - трудоспособная
-

Sual: Кто представляет интересы наемных работников на рынке труда? (Çəki: 1)

- государство
 - союзы промышленников
 - ассоциации предпринимателей
 - агентства по трудоустройству
 - профсоюзы
-

Sual: Какие различают виды миграции? (Çəki: 1)

- структурная и сезонная
 - фрикционная структурная
 - циклическая и сезонная
 - социальная и политическая
 - внешняя и внутренняя
-

Sual: Как называется социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не может предложить свою рабочую силу по независящим от них причинам? (Çəki: 1)

- инфляция
 - гендер
 - миграция
 - кризис
 - безработица
-

Sual: Трудовые ресурсы – это: (Çəki: 1)

- совокупность человеческих ресурсов, занятых на конкретном предприятии, организации, фирме
 - совокупность трудоспособных лиц в трудоспособном возрасте
 - лица, имеющие стаж работы в определенной сфере деятельности
 - лица, обладающие определенной профессией
 - трудоспособная часть населения, обладающая интеллектуальными и физическими способностями к труду
-

Sual: В структуру рынка труда не включаются: (Çəki: 1)

- субъекты
 - безработица
 - социальные выплаты
 - экономические программы
 - конкуренция
-

Sual: Трудовой потенциал – это: (Çəki: 1)

- совокупность носителей потенциальной и функционирующей рабочей силы
 - совокупность лиц трудоспособного возраста
 - совокупность занятых и безработных
 - совокупность социальных институтов развития трудовой сферы
 - совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность
-

Sual: Что означает простое воспроизводство трудовых ресурсов? (Çәki: 1)

- количественное восстановление использованной в процессе труда энергии человека
 - возмещение выбывающих из производства как объективный процесс
 - восстановление потери трудоспособности и численности равно-ценно ранее функционирующему уровню
 - расширенное возмещение трудоспособности по сравнению с предшествующим периодом;
 - сокращение объемов возмещения трудоспособности по сравнению с предшествующим периодом
-

Sual: Что означает расширенное воспроизводство трудовых ресурсов? (Çәki: 1)

- восстановление потери трудоспособности и численности в больших размерах и лучшего качества, чем ранее функционировало
 - увеличение объемов возмещения затрат труда в количественном аспекте
 - увеличение объемов возмещения трудоспособности в качественном аспекте
 - вовлечение в общественное производство ранее не занятых людей
 - восстановление прежней численности работников взамен выбывающих из производства.
-

БÖЛМӘ: 02 03

Ad	02 03
Suallardan	11
Maksimal faiz	11
Sualları qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: Укажите несуществующий вид воспроизводства трудовых ресурсов: (Çәki: 1)

- простое
 - расширенное
 - экстенсивное
 - интенсивное
 - комбинированное
-

Sual: Что из перечисленного не относится к источникам формирования трудовых ресурсов? (Çəki: 1)

- молодежь, вступающая в трудоспособный возраст
 - лица, высвобожденные из домашнего и личного подсобного хозяйства
 - работающие пенсионеры и работающие инвалиды II и III группы
 - лица, вернувшиеся из армии и мест заключения
 - лица, полностью утратившие трудоспособность
-

Sual: К основным причинам высвобождения работников с работы не относится: (Çəki: 1)

- природные условия
 - научно-технический прогресс
 - совершенствование организации труда
 - структурные изменения
 - совершенствование организации производства
-

Sual: Модель рынка труда при участии профсоюзов характеризуется: (Çəki: 1)

- наличием монополии одного работодателя
 - диктатом работодателя в решении социально-трудовых вопросов
 - сокращением спроса на рабочую силу со стороны работодателя
 - снижением ставок заработной платы ниже, чем у конкурентов
 - отстаиванием интересов наемных работников
-

Sual: Отличительный признак трудовых ресурсов: (Çəki: 1)

- трудовые ресурсы – количественный показатель
 - трудовые ресурсы – качественный показатель
 - трудовые ресурсы – натуральный показатель
 - трудовые ресурсы – показатель эффективности
 - трудовые ресурсы – стоимостной показатель
-

Sual: Основной источник формирования трудовых ресурсов - это: (Çəki: 1)

- работающие пенсионеры
 - лица, высвобожденные из личного подсобного хозяйства
 - работающие инвалиды
 - домохозяйки
 - молодежь, вступающая в трудоспособный возраст
-

Sual: К факторам, не влияющим на уровень безработицы, относится: (Çəki: 1)

- спрос на потребительские товары
 - предложение бытовых услуг
 - предложение рабочих мест
 - удовлетворение первичных потребностей
 - медицинское обслуживание населения
-

Sual: К показателям эффективного использования трудовых ресурсов не относится: (Çəki: 1)

- уровень занятости в обществе
 - эффективность использования кадров на производстве
 - распределение работников по отраслям экономики
 - развитие личностных качеств работников
 - соотношение мужчин и женщин по отраслям экономики
-

Sual: Количественная определенность трудового потенциала не включает следующие показатели: (Çəki: 1)

- численность трудоспособного населения
 - длительность трудоспособного периода в жизни человека
 - фонд рабочего времени
 - соотношение занятых и незанятых
 - средства для воспроизведения рабочей силы
-

Sual: В основные компоненты трудового потенциала включается: (Çəki: 1)

- профессионально-квалификационный, ценностной, нравственный
 - психофизиологический, инновационный, интеллектуальный
 - общественный, биологический, индивидуальный
 - нравственный, физиологический, социальный
 - психофизиологический, профессионально-квалификационный, личностный
-

Sual: На какие подвиды можно подразделить форму занятости по способу участия в общественно-полезном труде? (Çəki: 1)

- учтенная и неучтенная
 - конкурентная и неконкурентная
 - теневая и легальная
 - полная и частичная
 - по найму и свободная
-

BÖLMƏ: 03 01

Ad	03 01
----	-------

Suallardan	9
------------	---

Maksimal faiz	9
---------------	---

Sualları qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
----------------------	-------------------------------------

Suallar təqdim etmək	2 %
----------------------	-----

Sual: Что значит быть здоровым? (Çəki: 1)

- имеет одинаковое значение с понятием обеспечение безопасности
- означает обеспечение безопасности организации
- означает состояние с физической, умственной точки зрения
- означает отсутствие болезней и травм у людей

- означает неопределенность физического и душевного состояния человека
-

Sual: В чем отражаются вредные последствия от использования технического оборудования для работника? (Çəki: 1)

- в уменьшении объема производства продукции
 - в снижении качества продукции
 - в преждевременной усталости работника
 - в ослаблении связи между работником и работой
 - в возникновении производственных и профессиональных заболеваний
-

Sual: К физическому здоровью работника не относится: (Çəki: 1)

- сохранение умственного здоровья работника
 - сохранение душевного здоровья работника
 - охрана безопасности людей
 - защита от профессиональных заболеваний
 - защита людей от социальных рисков
-

Sual: Причины профессиональных заболеваний: (Çəki: 1)

- недостатки в обеспечении условий труда
 - недостатки в оснащении рабочих мест
 - недостатки в обслуживании рабочих мест
 - недостатки в планировке рабочих мест
 - недостатки в специализации рабочих мест
-

Sual: Как предотвратить влияние биологических факторов на здоровье работника? (Çəki: 1)

- путем прививок
 - усилением внимания к увеличению свободного времени
 - сокращением рабочего дня
 - осуществлением изменений в сменности работы
 - проведением структурных преобразований
-

Sual: Что включается в факторы, отрицательно влияющие на производственный климат? (Çəki: 1)

- комплекс вредных веществ
 - благоприятные условия труда
 - эмоциональное состояние работника
 - психологическое состояние работника
 - безопасность труда
-

Sual: На что влияет нарушение деятельности нервно-мышечной системы работника? (Çəki: 1)

- на снижение работоспособности
- на потерю трудовых навыков

- на ослабление профессиональных навыков
 - на уменьшение отдачи
 - ослабление ответственности
-

Sual: Что необходимо для сохранения нормальной температуры в производственных зонах? (Çəki: 1)

- создание искусственного микроклимата
 - очистка воздуха от пыли
 - отсутствие вентиляционной системы
 - регулирование температуры
 - уменьшение излучения
-

Sual: Какие факторы влияют на претворение в жизнь мероприятий по охране труда? (Çəki: 1)

- общие и личные
 - экономические и социальные
 - общественные и политические
 - индивидуальные и особенные
 - внутриорганизационные и внеорганизационные
-

BÖLMƏ: 03 02

Ad	03 02
Suallardan	13
Maksimal faiz	13
Sualları qarışdırmaq	■
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: Что такое охрана труда? (Çəki: 1)

- охрана рабочих мест
 - охрана прав работника
 - охрана условий труда
 - охрана рабочей силы
 - охрана здоровья работника
-

Sual: С чем связано понятие безопасности на производстве? (Çəki: 1)

- с физическим здоровьем
 - душевным здоровьем
 - умственным здоровьем
 - с умственным и физическим здоровьем
 - с общим здоровьем работника
-

Sual: К мероприятиям по охране труда не относится: (Çəki: 1)

- безопасность организаций
 - безопасность работников
 - безопасность условий труда
 - безопасность рабочих мест
 - юридическая безопасность
-

Sual: Факторы, влияющие на охрану труда в организации: (Çəki: 1)

- социально-экономические
 - внутренние и внешние
 - горизонтальные и вертикальные
 - линейно-функциональные
 - общественно-организационные
-

Sual: К внешнеорганизационным факторам, влияющим на охрану труда, не относится: (Çəki: 1)

- Конституция страны
 - юридические нормы
 - международные организации
 - профсоюзные организации и объединения
 - позиция руководства
-

Sual: К внутриорганизационным факторам, влияющим на охрану труда, не относится: (Çəki: 1)

- позиция руководства
 - средства, расходуемые на мероприятия по охране труда
 - внедрение новой технологии
 - использование новой техники
 - финансовый план предприятия
-

Sual: Позиция руководства в связи с охраной труда относится к: (Çəki: 1)

- к факторам обеспечения охраны труда
 - к факторам повышения объема производства продукции
 - к факторам, влияющим на повышение профессионально-квалификационного уровня работников
 - к факторам, связанным с расширением производственной программы
 - к факторам, связанным с организацией рабочих мест
-

Sual: К факторам, вызывающим профессиональные заболевания, не относятся: (Çəki: 1)

- химические вещества
 - физические факторы
 - экологические факторы
 - экономические факторы
 - социально-психологические факторы
-

Sual: Какая деятельность осуществляется целью охраны труда? (Çəki: 1)

- социально-психологическая
 - общественно-организационная
 - по сохранению здоровья и безопасности
 - экономическая
 - психо-физиологическая
-

Sual: При осуществлении какой деятельности развивается человек? (Çəki: 1)

- в процессе организации рабочих мест
 - в процессе трудовой деятельности
 - в процессе улучшения условий труда
 - в процессе обучения кадров
 - в процессе ротации кадров
-

Sual: Основной фактор, влияющий на психическое состояние работника - это:

(Çəki: 1)

- окружающая среда
 - моральный климат
 - биологический климат
 - экологический климат
 - экономический климат
-

Sual: С чем связана техническая эстетика? (Çəki: 1)

- с культурой труда
 - с производительностью труда
 - с дисциплиной труда
 - с трудовым законодательством
 - с трудовым поведением
-

Sual: На сколько групп подразделяются факторы, влияющие на охрану труда?

(Çəki: 1)

- 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
-

BÖLMƏ: 03 03

Ad

03 03

Suallardan

8

Maksimal faiz

8

Sualları qarışdırmaq

Suallar təqdim etmək

2 %

Sual: В чем заключается охрана труда? (Çәki: 1)

- во взаимодействии здоровья и безопасности работника
 - во взаимодействии условий труда и рабочих мест
 - во взаимодействии работника и руководителя
 - во взаимодействии работника и рабочих мест
 - во взаимодействии условий труда и содержания работы
-

Sual: Что относится к мероприятиям по безопасности труда? (Çәki: 1)

- мероприятия, связанные с охраной здоровья работников
 - мероприятия по улучшению условий труда на предприятии
 - мероприятия по повышению эффективности рабочих мест
 - мероприятия по социальной защите работников
 - мероприятия по совершенствованию организации труда
-

Sual: Сколько имеется групп факторов по причинам профессиональных заболеваний? (Çәki: 1)

- 5
 - 4
 - 3
 - 6
 - 7
-

Sual: Основная цель принятой на предприятии программы здоровье - это: (Çәki: 1)

- обеспечение баланса между численностью работников и рабочих мест
 - медицинское обследование работника во время приема на работу
 - проверка уровня подготовки рабочих мест
 - улучшение эмоционального состояния работника
 - проведение аттестации на рабочих местах
-

Sual: Основная цель программы безопасности на предприятии: (Çәki: 1)

- обеспечить здоровье работников
 - ликвидировать опасности на производстве
 - обеспечить работников соответствующими приспособлениями
 - обеспечить социальную защиту работников
 - уменьшить степень сложности работы
-

Sual: Что составляет основу психических процессов, связанных с трудовой деятельностью? (Çәki: 1)

- физиологические процессы
- умственные процессы
- духовные процессы

- процессы, связанные с движением мышц
 - химические процессы
-

Sual: От чего зависит достижение высокой культуры производственных строений? (Çəki: 1)

- от чистоты и порядка производственных строений
 - от охраны окружающей среды
 - от совершенствования условий труда
 - от совершенствования производственных отраслей
 - от определения производственных зон
-

Sual: Что не входит в оздоровление условий труда? (Çəki: 1)

- обеспечение нормального уровня освещенности
 - соответствующая окраска производственных строений и оборудования
 - уменьшение производственного шума и вибрации
 - обеспечение работников специальной одеждой и средствами защиты
 - технико-технологическое оснащение производства
-

БÖЛМƏ: 04 01

Ad	04 01
Suallardan	6
Maksimal faiz	6
Sualları qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Что такое профессия? (Çəki: 1)

- достижение определенного опыта при получении профессионального образования
 - результат нововведений, способностей и умственной деятельности
 - совокупность необходимых теоретических знаний и практических навыков с целью осуществления конкретной деятельности
 - способность к выполнению работы на конкретном рабочем месте
 - получение новых знаний и опыта
-

Sual: Что такое специальность? (Çəki: 1)

- углубление профессии и ее направленность по различным направлениям
 - освоение специальных знаний, нововведений и высокая работоспособность
 - выполнение более сложных и трудных работ
 - профессиональная дифференциация
 - отличие выполняемых работ по степени сложности
-

Sual: Что такое степень? (Çəki: 1)

- достигнутые в определенной сфере знания
 - дифференциация знаний и способностей
 - уровень освоения специальности
 - степень восприятия нововведений
 - навыки выполнения работы
-

Sual: Сколько средств тратят ведущие организации на развитие профессий?
(Çəki: 1)

- 2-10% от фонда заработной платы
 - 8-10% от дохода предприятия
 - 14-15% от фонда развития предприятия
 - 4-11% от фонда заработной платы
 - 6-7% от фонда заработной платы и дохода предприятия
-

Sual: Когда была создана компания «Сименс»? (Çəki: 1)

- в 70-ых годах прошлого века
 - в 60-ых годах прошлого века
 - в 80-ых годах прошлого века
 - в 65- м году прошлого века
 - в 50-м году прошлого века
-

Sual: Численность работников в группах, получающих образование: (Çəki: 1)

- 5-6 человек
 - 8-10 человек
 - 7-8 человек
 - 12-15 человек
 - 4-5 человек
-

БÖЛМƏ: 04 02

Ad	04 02
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarşıdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: В чем заключается сущность человеческого капитала? (Çəki: 1)

- в повышении уровня жизни работников
 - в обеспечении развития предприятия
 - в обеспечении развития человеческого фактора организации
 - в аккумуляции интеллектуальных нововведений
 - в совокупности специальных знаний и умений
-

Sual: Что не относится к основным задачам управления человеческим капиталом? (Çәki: 1)

- планировать и претворять в жизнь инвестиции в образование и развитие работника
 - повысить качество работы на основе использования внешних и внутренних инвестиций
 - освоить новшества, развивать знания и навыки
 - обеспечить номенклатуру должностей и безопасность работников
 - осуществлять измерение человеческого капитала
-

Sual: Что не относится к стратегии развития человеческого капитала? (Çәki: 1)

- люди как основной ресурс организации
 - управление знаниями и навыками
 - структура управления человеческими ресурсами
 - качество и эффективность производства
 - принятие управленческого решения
-

Sual: Основная задача менеджера в разработке стратегии развития человеческого капитала: (Çәki: 1)

- осуществляет сбор необходимых материалов для разработки стратегии
 - анализирует существующее положение
 - изучает нововведения и передовой опыт
 - выявляет соответствие работника занимаемой должности
 - разрабатывает и обосновывает методы измерения человеческого капитала
-

Sual: Что подразумевает развитие организации? (Çәki: 1)

- увеличение профессионализма и уровня квалификации сотрудников
 - увеличение эффективности использования оборудования
 - внедрение новых технологий
 - повышение эффективности обслуживания рабочих мест
 - освоение передовых технологических процессов
-

Sual: Что не относится к значению профессионального образования? (Çәki: 1)

- повышение профессионализма работника и освоение нововведений
 - совершенствование технического уровня конкретных подразделений предприятия
 - повышение уровня квалификации работника, получающего образование
 - повышение производительности труда, отсутствие брака
 - высокое качество выполнения работы
-

Sual: Как влияет развитие профессии на финансовые результаты предприятия? (Çәki: 1)

- обеспечивает привязанность работников к предприятию
- обеспечивает повышение прибыли
- претворяет в жизнь управленческие нововведения

-
- создает благоприятный климат в организации
 - положительно влияет на мотивацию работников
-

Sual: Сколько средств тратит «Дженерал моторс» в год на развитие профессии? (Çəki: 1)

- 3 млрд. долларов
 - 0,5 млрд. долларов
 - 2 млрд. долларов
 - больше 1 млрд. долларов
 - 5 млрд. долларов
-

Sual: Какие косвенные методы не используются при оценке эффективности программ образования? (Çəki: 1)

- тесты, проводимые до и после образования
 - наблюдение за поведением сотрудника
 - наблюдение за восприятием сотрудника во время образования
 - изучение анкеты и документов сотрудника
 - средства анкетирования и открытого обсуждения
-

Sual: Какие принципы не применяются во время получения образования пожилыми людьми? (Çəki: 1)

- актуальность
 - прямая связь
 - участие
 - закрепление
 - обратная связь
-

BÖLMƏ: 04 03

Ad	04 03
Suallardan	11
Maksimal faiz	11
Sualları qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Suallar təqddim etmək	2 %

Sual: Чему служат инвестиции в человеческий капитал? (Çəki: 1)

- сохранению и увеличению человеческого капитала
 - выступают получения дохода
 - выступают увеличения дохода
 - увеличению качества продукции
 - увеличению способностей работника
-

Sual: Что не относится к стратегии управления человеческим капиталом? (Çәki: 1)

- управление знаниями и поиск ресурсов
 - выявление способности работников и повышение эффективности работы
 - внедрение программ образования и развитие предприятия
 - развитие человеческого капитала и увеличение инвестиций в него
 - регулирование заработной платы работников
-

Sual: Какие вопросы исследует организация управления человеческим капиталом? (Çәki: 1)

- изучение факторов эффективности использования человеческого капитала, внедрение нововведений и непрерывное образование
 - нововведения для достижения стратегических целей, освоение нововведений, выявление скрытых знаний
 - выявление знаний, их эффективное использование
 - удовлетворение потребностей предприятия и его работников
 - создание соответствующего климата для организованного и индивидуального образования работников
-

Sual: Стратегия развития человеческого капитала предполагает: (Çәki: 1)

- ожидаемые результаты от развития и использования работников
 - эффективное использование знаний и навыков всех работников для достижения цели предприятия
 - внедрение системы измерения человеческого капитала
 - измерение себестоимости на предприятии
 - использование совокупности методов измерения производительности труда
-

Sual: Какие показатели не используются при измерении человеческого капитала? (Çәki: 1)

- показатели стоимости знаний
 - показатели оценки деятельности предприятия
 - показатели принятия управленческого решения
 - показатели профессионально-квалификационная уровня
 - показатели оценки инвестиций в образование
-

Sual: Как влияет развитие профессии на сотрудника? (Çәki: 1)

- повышает конкурентоспособность на рынке труда
 - решает определенные проблемы на производстве
 - получает новые знания и опыт, осваивает нововведения
 - повышает производительность труда
 - не производит бракованную продукцию
-

Sual: Система развития профессии означает: (Çәki: 1)

- управление профессиональным образованием, подготовка кадрового резерва, развитие карьеры
- выбор и размещение руководящих кадров

- выбор и размещение рабочих кадров
 - планирование развития профессионального образования
 - выявление возможностей соединения профессий и функций
-

Sual: Развитие профессий означает: (Çəki: 1)

- освоение новых знаний в рамках профессии
 - готовность сотрудника к решению новых производственных проблем
 - процесс подготовки к выполнению новых производственных функций и задач
 - процесс повышения знаний работника
 - увеличение профессиональных навыков и работоспособности
-

Sual: Какие работники в основном привлекаются к профессиональному образованию в развитых странах? (Çəki: 1)

- все руководящие работники
 - специалисты и служащие
 - руководители среднего уровня и технические специалисты
 - руководители различных подразделений предприятия
 - рабочие различных профессий
-

Sual: Задача, не стоящая перед профессиональным образованием: (Çəki: 1)

- получать знания, навыки, изучать нововведения
 - решать проблемы в конкретных подразделениях предприятия
 - повышать доход работника
 - выполнять сложную и трудную работу
 - повышать работоспособность сотрудника
-

Sual: Какие факторы не учитываются при обосновании программ профессионального образования? (Çəki: 1)

- сохранение работы и должности
 - получение высокой должности
 - повышение заработной платы
 - нововведения и их освоение
 - ознакомление с предприятием
-

BÖLMƏ: 05 01

Ad	05 01
----	-------

Suallardan	24
------------	----

Maksimal faiz	24
---------------	----

Sualları qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
----------------------	-------------------------------------

Suallar təqdim etmək	2 %
----------------------	-----

Sual: Сколько видов разделения труда имеется на предприятии? (Çəki: 1)

- 2
 - 3
 - 5
 - 7
 - 4
-

Sual: Сколько форм кооперации труда существует на предприятии? (Çəki: 1)

- 4
 - 7
 - 6
 - 5
 - 3
-

Sual: Организация труда является составной частью: (Çəki: 1)

- организации технического процесса
 - эффективности процесса труда
 - организации технологических процессов
 - организации производства
 - условий труда и охраны труда
-

Sual: К видам разделения труда на предприятии не относится: (Çəki: 1)

- функциональное
 - технологическое
 - организационно-техническое
 - операционное
 - профессионально-квалификационное
-

Sual: Основной фактор, влияющий на процесс разделения и кооперации труда: (Çəki: 1)

- НТП
 - информационные технологии
 - глобализация производственного процесса
 - человеко-машинная система
 - эргономика
-

Sual: К принципам НОТ не относится: (Çəki: 1)

- системность
 - оптимальность
 - экономичность
 - параллельности
 - равенства
-

Sual: К норме труда не относится: (Çəki: 1)

- норма выработки
 - норма обслуживания
 - норма численности
 - норма управляемости
 - техническая норма
-

Sual: Каковы уровни управления на предприятиях и в организациях? (Çəki: 1)

- первый, второй, третий
 - низший, средний, высший
 - микро, мезо, макро
 - основной, дополнительный, вспомогательный
 - единичный, частичный, общий
-

Sual: К видам разделения труда не относятся: (Çəki: 1)

- функциональное
 - технологическое
 - профессионально-квалификационное
 - операционное
 - экономическое
-

Sual: К направлениям НОТ не относятся: (Çəki: 1)

- совершенствование приемов и методов труда
 - улучшение условий труда
 - подготовка и повышение квалификации тестов
 - совершенствование режимов труда и отдыха
 - определение объема производства
-

Sual: Что отражает НОТ? (Çəki: 1)

- высший уровень организации труда
 - производительную силу труда
 - разделение и кооперация труда
 - совокупность средств труда
 - методы трудового процесса
-

Sual: Как связаны НОТ и организация труда? (Çəki: 1)

- они связаны как единое и его часть
 - они противоположны друг другу
 - они имеют одинаковое значение
 - они одного уровня
 - они связаны горизонтально
-

Sual: Разделение труда выражает: (Çəki: 1)

- расчленение видов труда, специализацию работников
- размещение кадров, совершенствование производства

- образование работников, обновление приемов труда
 - професиональное обучение работника
 - совершенствование производственной программы
-

Sual: Что не относится к методам укрепления дисциплины труда? (Çəki: 1)

- правовые
 - материальные
 - моральные
 - эстетические
 - организационные
-

Sual: Какие существуют виды трудовых затрат? (Çəki: 1)

- естественные и финансовые
 - техническое и социальные
 - затраты рабочего времени и рабочей силы
 - физические и биологические
 - психические и естественные затраты
-

Sual: Что не относится к основным функциям нормы труда? (Çəki: 1)

- показатель эффективности трудовых процессов
 - показатель технической вооруженности труда
 - показатель уровня интенсивности труда
 - основа организации труда
 - важный мотиватор трудовой деятельности
-

Sual: К основным задачам нормирования труда не относится: (Çəki: 1)

- стимулирование повышения квалификации работника
 - создание условий для выявления резервов роста производительности труда
 - создание условий для улучшения окружающей среды
 - создает возможность для совершенствования оплаты труда
 - является основой внутрипроизводственного планирования
-

Sual: Формы реализации мер по укреплению дисциплины труда: (Çəki: 1)

- добровольные и принудительные
 - экономические и социальные
 - физические и технические
 - эстетические и гигиенические
 - реальные и номинальные
-

Sual: Под процессом труда понимается следующее: (Çəki: 1)

- сущность трудовой деятельности
- сущность производственных процессов
- основа производственного процесса

-
- организация затрат труда
 - форма организации производственного процесса
-

Sual: Выражением чего является метод труда? (Çəki: 1)

- метод реализации производственных процессов
 - метод реализации трудовых операций
 - метод реализации технологических процессов
 - метод реализации простых процессов
 - метод реализации сложных процессов
-

Sual: Трудовую дисциплину можно охарактеризовать следующим образом: (Çəki: 1)

- форма проявления отношения работника к его трудовой деятельности
 - активность работника в процессе труда
 - взаимоотношения работников
 - форма проявления активности в трудовой деятельности
 - стимулирование трудовой активности
-

Sual: К направлениям развития НОТ не относится (Çəki: 1)

- развитие форм и методов труда
 - совершенствование разделения и кооперации труда
 - совершенствование режимов труда и отдыха
 - повышение профессионального уровня работников
 - оптимизация трудовых соглашений
-

Sual: Укажите основной фактор, действующий на процесс разделения и кооперации труда: (Çəki: 1)

- НТП
 - информационные технологии
 - техническая революция
 - система человек – машина
 - общественные процессы
-

Sual: На сколько этапов можно условно разбить процесс управления? (Çəki: 1)

- 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
-

БÖЛМЭ: 05 02

Ad

05 02

Suallardan

16

Maksimal faiz

16

Sualları qarışdırmaq



Suallar təqdim etmək

2 %

Sual: К видам разделения труда относятся: (Çəki: 1)

- организационное, технологическое, экономическое, операционное
 - техническое, функциональное, профессионально-квалификационное, организационное
 - социологическое, организационное, техническое, функциональное
 - функциональное, технологическое, операционное, профессионально-квалификационное
 - технологическое, техническое, организационное, экономическое
-

Sual: Что включается в процесс труда? (Çəki: 1)

- средства производства, предмет труда и рабочая сила
 - трудовые функции, операции, трудовые приемы
 - рабочая поза, трудовые движения, методы труда
 - трудовая дисциплина, трудовые отношения, трудовые соглашения
 - средства производства, мотивация труда, моральное поощрение
-

Sual: Что включается в процесс производства? (Çəki: 1)

- трудовой процесс, технико-технические процессы
 - производительные силы, рабочие места
 - рабочее время, организация производства
 - обслуживание рабочих мест, специализация работников
 - совершенствование средств производства, приемы труда
-

Sual: На какие компоненты делится трудовая операция? (Çəki: 1)

- трудовые движения, трудовые действия, трудовые приемы
 - средства труда, предметы труда, рабочая сила
 - перерывы, машинное время, время обслуживания
 - предметы труда, оснащение рабочих мест, специализация работников
 - средства труда, производственные помещения, трудовые приемы
-

Sual: Какие существуют виды планировки рабочих мест? (Çəki: 1)

- внешняя, внутренняя
 - открытая, закрытая
 - простая, сложная
 - подвижная, стационарная
 - одноэтапная, многоэтапная
-

Sual: Основные задачи НОТ: (Çəki: 1)

- технологические, производственные, экономические
- технические, производственные, социальные

- организационные, технические, экономические
 - научные, технологические, организационные
 - экономические, социальные, психо-физиологические
-

Sual: Что выражает разделение труда? (Çəki: 1)

- расчленение трудовых процессов, специализацию работников
 - размещение кадров, совершенствование производства
 - обучение работников, обновление приемов труда
 - специализация рабочих мест, размещение кадров
 - расчленение приемов труда, обновление методов труда
-

Sual: К цели организации труда не относится: (Çəki: 1)

- производить максимум продукции при минимуме затрат труда
 - создать благоприятные условия для развития человека
 - эффективно использовать фонд рабочего времени
 - обеспечить повышение производительности труда
 - разрабатывать производственную программу
-

Sual: Что не относится к причинам сокращения рабочих мест? (Çəki: 1)

- специализация производства и кооперация труда
 - уровень разделения и кооперации труда
 - совершенствование производства и его комбинирование
 - ускорение технического прогресса
 - повышение качества продукции
-

Sual: Что такое дисциплина труда? (Çəki: 1)

- форма выражения отношения работника к трудовой деятельности
 - активность работника в трудовом процессе
 - взаимоотношения между работниками
 - процесс мотивации трудовой деятельности
 - стимулирование трудовой деятельности
-

Sual: К формам кооперации труда на предприятии не относится: (Çəki: 1)

- межпроизводственная кооперация
 - межцеховая кооперация
 - внутрицеховая кооперация
 - межучастковая кооперация
 - внутрибригадная кооперация
-

Sual: На сколько групп подразделяются основные мероприятия по совершенствованию НОТ: (Çəki: 1)

- 2
- 3
- 4

- 5
 - 6
-

Sual: Разделение и кооперация труда выступают как: (Çəki: 1)

- фаза общественного воспроизведения
 - элемент организации общественного труда
 - элемент организации оплаты труда
 - средство адаптации к труду
 - средство стимулирования труда
-

Sual: От чего не зависят формы общественного разделения труда? (Çəki: 1)

- от характера общественной формации
 - от форм собственности
 - от экономических законов
 - от социально-экономической политики государства
 - от характера производственных отношений
-

Sual: В системе организации труда на предприятии какие отношения являются определяющими? (Çəki: 1)

- производственные отношения
 - экономические отношения
 - социальные отношения
 - психологические отношения
 - юридические отношения
-

Sual: В процессе организации труда какие взаимоотношения устанавливаются между работниками? (Çəki: 1)

- вертикальные и горизонтальные
 - внутрипроизводственные и внепроизводственные
 - официальные и не официальные
 - формальные и не формальные
 - технические и статические
-

BÖLMƏ: 05 03

Ad	05 03
Suallardan	11
Maksimal faiz	11
Sualları qarşıdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: Что такое функциональное разделение труда? (Çəki: 1)

- распределение работников по трудовым функциям

- разделение производственного процесса на составные части
 - разделение рабочих по профессионально-квалификационному признаку
 - разделение по видам операций
 - разделение труда по видам работ
-

Sual: Что такое кооперация труда? (Çəki: 1)

- производственный процесс, взаимосвязи работников и средств производства
 - специализация и взаимодействие работников
 - социально-экономическая деятельность по распределению
 - совместная деятельность руководителей, специалистов и служащих
 - взаимосвязь процессов труда и производства
-

Sual: Что относится к вопросам организации рабочих мест? (Çəki: 1)

- оснащение, микроклимат, безопасность труда, кооперация
 - планировка, оснащение, обслуживание, специализация
 - мотивация, совершенствование, обеспечение, координация
 - эффективность, целенаправленность, точность, комплексность
 - безопасность, экономичность, единство, специализация
-

Sual: вязь процесса труда с процессом производства: (Çəki: 1)

- процесс труда является составной частью процесса производства
 - процесс труда является технической основой процесса производства
 - процесс труда является синонимом процесса производства
 - процесс труда является социальной основой процесса производства
 - процесс труда является технической базой процесса производства
-

Sual: Что такое способ труда? (Çəki: 1)

- это способ осуществления производственных операций
 - это способ осуществления трудовых операций
 - это способ осуществления синхронных операций
 - это способ осуществления простых операций
 - это способ осуществления сложных операций
-

Sual: оставной частью какого процесса является разделение и кооперация труда? (Çəki: 1)

- фаза процесса общественного производства
 - элемент организации труда
 - элемент организации оплаты труда
 - средство адаптации к труду
 - средство стимулирования труда
-

Sual: Что не относится к основным направлениям НОТ? (Çəki: 1)

- совершенствование приемов и методов труда

- совершенствование разделения и кооперации труда
 - улучшение режима труда и отдыха
 - повышение уровня квалификации кадров
 - оптимизация разработки трудовых договоров
-

Sual: К видам производственных бригад относятся: (Çəki: 1)

- единичные, традиционные, сменные
 - специализированные, комплексные, смешанные
 - пооперационные, производственные, функциональные
 - созидательные, механические, передвижные
 - технические, профессиональные, целевые
-

Sual: Что означает НОТ? (Çəki: 1)

- процесс взаимодействия с процессом труда
 - процесс совершенствования организации труда
 - процесс совершенствования орудий труда
 - процесс организации ремонтного обслуживания оборудования
 - процесс организации оснащения рабочих мест
-

Sual: Как классифицируются факторы, способствующие снижению утомляемости на рабочем месте? (Çəki: 1)

- технологические, экологические, трудовые
 - трудовые, экологические, организационные
 - экологические, организационные, технологические
 - технологические, трудовые, организационные
 - технологические, трудовые, социологические
-

Sual: Что такое производственная бригада? (Çəki: 1)

- первичное звено трудового коллектива
 - хозяйственная единица кооператива
 - первичная ячейка общества
 - вспомогательное хозяйство
 - совокупность обслуживающего персонала
-

БÖЛМË: 06 01

Ad	06 01
----	-------

Suallardan	32
------------	----

Maksimal faiz	32
---------------	----

Sualları qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
----------------------	-------------------------------------

Suallar təqdim etmək	2 %
----------------------	-----

Sual: К видам социального контроля не относятся: (Çəki: 1)

- административный контроль
 - контроль общественных организаций
 - групповой контроль
 - самоконтроль
 - социально-экономический контроль
-

Sual: Кем проводится административный социальный контроль? (Çəki: 1)

- самими работниками
 - специалистами
 - административными органами
 - органами правопорядка
 - муниципалитетами
-

Sual: Сколько уровней потребностей людей согласно теории потребностей А.Маслоу? (Çəki: 1)

- 5
 - 6
 - 3
 - 7
 - 4
-

Sual: Какая потребность в теории потребностей А.Маслоу является первичной? (Çəki: 1)

- потребности престижа
 - физиологические потребности
 - социальные потребности
 - потребности в труде
 - потребности в безопасности
-

Sual: Что входит в состав физиологических потребностей? (Çəki: 1)

- потребность в воспроизведстве и физическом существовании
 - потребность в безопасности существования
 - потребность в развитии способностей
 - потребность в общении
 - потребность в престиже
-

Sual: Что, по теории Маслоу, включается в понимание потребности в уважении? (Çəki: 1)

- самоуважение, авторитет
 - физиологические потребности
 - моральные потребности
 - творческая деятельность
 - потребность в жилье
-

Sual: Из каких факторов состоит теория трудовой мотивации Мак-Грегора? (Çəki: 1)

- теория X; теория Z
 - теория X; теория S
 - теория X; теория У
 - теория У; теория Z
 - теория Z; теория S
-

Sual: Сколько уровней потребностей имеется согласно теории А.Маслоу? (Çəki: 1)

- 2
 - 3
 - 5
 - 4
 - 6
-

Sual: На основе каких внутренних регуляторов формируется трудовое поведение работников? (Çəki: 1)

- организация труда, стимулирование, производительность труда
 - потребность, интерес, ценностная ориентация, стимул
 - текучесть кадров, использование рабочего времени, напряженность норм труда, интерес
 - организация рабочего места, условия труда, разделение труда, стимул
 - охрана труда, производительность труда, ценностная ориентация
-

Sual: Сколько видов социальных групп существует по признаку формальности? (Çəki: 1)

- 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
-

Sual: В чем выражается сущность социального контроля? (Çəki: 1)

- в регулировании трудового поведения
 - в повышении стабильности трудового коллектива
 - в улучшении профессионально –квалификационного состава работников
 - в удовлетворении потребностей работников
 - в снижении текучести кадров
-

Sual: Кем была разработана научная концепция классификации мотивов поведения людей по 5 группам (Çəki: 1)

- Альдерфер
- Маклеланд
- Смит

-
- Герцберг
 - Маслоу
-

Sual: Кто автор мотивационной теории, содержащей так называемый гигиенический фактор? (Çəki: 1)

- Герцберг
 - Мэсто
 - Маслоу
 - Вруле
 - Макклеланд
-

Sual: Сколько элементов-мотивов содержит отношение к труду? (Çəki: 1)

- 2
 - 4
 - 6
 - 3
 - 5
-

Sual: Чему служит социальный контроль? (Çəki: 1)

- планирование деятельности коллектива и его членов
 - предотвратить отклонение от нормального трудового поведения работников
 - улучшение личной жизни работников
 - повышение производительности труда работников
 - повышение з/пл. работников
-

Sual: Кем был введен в научный оборот термин «социальный контроль»? (Çəki: 1)

- Роберт Пару
 - Огюст Конт
 - Габриэль Тарт
 - Эдвард Росс
 - Эмиль Дюркгейли
-

Sual: Какие функции выполняет социальный контроль с точки зрения отношения к труду? (Çəki: 1)

- мобилизующая, защитная, воспроизводственная
 - стабилизирующая, регулирующая, укрепляющая
 - оценочная, укрепляющая, стимулирующая
 - укрепляющая, мобилизующая, защитная
 - организационная, управлеченская, контролирующая
-

Sual: Сколько групп факторов трудовой адаптации выявлено? (Çəki: 1)

- 2

- 4
 - 3
 - 6
 - 5
-

Sual: Сколько видов имеет групповой социальный контроль? (Çəki: 1)

- 2
 - 4
 - 3
 - 5
 - 6
-

Sual: Сколько компонентов включается в механизм социального контроля на предприятии? (Çəki: 1)

- 5
 - 4
 - 2
 - 3
 - 6
-

Sual: Что не относится к компонентам социального контроля? (Çəki: 1)

- плановые показатели деятельности работника
 - оценочные показатели деятельности работника
 - прогнозные показатели деятельности работника
 - социальные нормы
 - санкции
-

Sual: Моральные нормы имеют важное значение с точки зрения какого вида поведения? (Çəki: 1)

- экономическое поведение
 - трудовое поведение
 - социальное поведение
 - примерное поведение
 - демографическое поведение
-

Sual: Сколько видов объектов различается при вторичной адаптации? (Çəki: 1)

- 6
 - 4
 - 5
 - 3
 - 2
-

Sual: На сколько категорий подразделяются работники по характеру идентификации в процессе адаптации к труду? (Çəki: 1)

- 2
 - 3
 - 5
 - 4
 - 6
-

Sual: Что выражает мотивация? (Çəki: 1)

- ориентацию на социальное поведение
 - формирование внутренних побудителей человеческого поведения
 - отношение к труду
 - влияние на трудовую деятельность
 - взаимодействие работников
-

Sual: Что характеризует трудовое поведение? (Çəki: 1)

- оценку отношения к труду
 - планирование отношения к труду
 - внешнее проявление отношения к труду
 - регулирование отношения к труду
 - прогнозирование отношения к труду
-

Sual: С какими понятиями непосредственно связана мотивация труда? (Çəki: 1)

- деятельность, ответственность, ценность
 - потребности, интересы, ценности
 - деловитость, инициативность, ответственность
 - организация, интересы, нормы
 - производительность, экономичность, ритмичность
-

Sual: Сколько свойств имеет первичная потребность? (Çəki: 1)

- 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
-

Sual: Из скольких участников состоит процесс трудовой адаптации? (Çəki: 1)

- 3
 - 4
 - 2
 - 5
 - 6
-

Sual: Согласно теории А.Маслоу, из скольких уровней состоят потребности работника? (Çəki: 1)

- 3

- 2
 - 5
 - 4
 - 6
-

Sual: Сколько видов социальных групп существует по признаку формальности?
(Çəki: 1)

- 4
 - 3
 - 2
 - 5
 - 6
-

Sual: В чем выражается сущность социального контроля? (Çəki: 1)

- регулирование трудового поведения
 - повышение стабильности трудового коллектива
 - улучшение состава работников
 - удовлетворение потребность работников
 - снижение текучести кадров
-

БÖЛМƏ: 06 02

Ad	06 02
Suallardan	34
Maksimal faiz	34
Sualları qarışdırmaq	<input type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: В функции социального контроля включаются: (Çəki: 1)

- организация, оптимизация, оценка
 - укрепление дисциплины труда, организация, планирование
 - стимулирование, контроль, поощрение
 - оценка, стимулирование, укрепление дисциплины труда
 - планирование, оптимизация, эффективность
-

Sual: Каково назначение функции укрепление трудовой дисциплины социального контроля? (Çəki: 1)

- направлена на привлечение высококвалифицированных работников
 - направлена на увольнение тех, кто работает не по специальности
 - направлена на обеспечение высокой дисциплины труда
 - направлена на повышение производительности труда
 - направлена на производство качественной продукции
-

Sual: Какие функции выполняют социальные нормы? (Çəki: 1)

- организационные, вспомогательные
 - оптимизирующие, стимулирующие
 - принудительные, стимулирующие
 - оценочные, принудительные
 - стимулирующие, планирующие
-

Sual: Что, по теории Маслоу, включается в понимание потребности в безопасности? (Çəki: 1)

- отдых
 - социальный престиж
 - творческая деятельность
 - безопасность жизни и здоровья
 - уверенность в себе
-

Sual: Что, по теории Маслоу, включается в понимание потребности в самореализации? (Çəki: 1)

- потребность в пище, жилье, одежде
 - потребность в отдыхе, общении, престиже
 - самоудовлетворение и желание реализовать цели
 - сохранение здоровья, имущества
 - безопасность существования, уверенность в завтрашнем дне
-

Sual: Укажите среди ниже перечисленных человеческих потребностей наиболее важные? (Çəki: 1)

- биологические и физиологические
 - естественные и физиологические
 - биологические и моральные
 - биологические и социальные
 - физические и моральные
-

Sual: Каково содержание гигиенических факторов согласно теории мотивации Герцберга? (Çəki: 1)

- межличностные взаимоотношения; условия труда, зарплата, политика администрирования, техническое руководства
 - моральный климат; внутренние взаимоотношения; высокая заработная плата, мотивация, ответственность
 - условия труда; заработная плата; развитие карьеры, гарантия занятости, отношения в коллективе
 - развитие карьеры; социальные потребности; личное развитие, самоутверждения, престиж
 - культура управления; производственный климат; личное развитие, администрирование
-

Sual: Какие элементы входят в группу мотивационных факторов по теории Герцберга? (Çəki: 1)

- содержательность труда; достижение цели, отношения в коллективе, престиж
 - ответственность; профессионально-квалификационный рост, условия труда, дисциплина
 - возможность самореализации, самоутверждение, карьера, успех
 - достижение, признание, содержание работы
 - достижение цели; возможность профессионального роста, развитие, карьера
-

Sual: О каком человеке прежде всего идет речь в теории X Мак-Грегора? (Çəki: 1)

- рациональный человек
 - экономический человек
 - социальный человек
 - удовлетворительный человек
 - дисциплинированный человек
-

Sual: О каких людях, прежде всего, идет речь в теории Y Мак-Грегора? (Çəki: 1)

- социальных
 - экономических
 - рациональных
 - нравственных
 - интеллектуальных
-

Sual: В чём состоит главная цель департамента управления человеческими ресурсами? (Çəki: 1)

- оптимальное использование человеческих ресурсов, профессиональное развитие и удовлетворенность трудом
 - повышение производительности труда, рост оплаты труда, улучшение условий труда
 - улучшение условий труда, обеспечение роста квалификации, карьерный рост
 - улучшение условий труда, увеличение оплаты труда, повышение производительности
 - обеспечение роста квалификации, увеличение оплаты труда, расширение трудовых функций
-

Sual: Какие элементы трудовой ситуации непосредственно воздействуют на деятельность работников? (Çəki: 1)

- производительность труда, нормы, себестоимость, доход
 - производственные расходы, оплата труда, рентабельность, условия труда
 - организация труда, оплата труда, условия труда
 - приказы, ценностные ориентации, расходы материалов
 - организация производства, экономия сырья, использование рабочего времени
-

Sual: Что не относится к профессиональному выбору? (Çәki: 1)

- структура персонала
 - содержание труда
 - оплата труда
 - престиж фирмы
 - творческий характер труда
-

Sual: Укажите элементы, формирующие отношение к труду (Çәki: 1)

- оплата труда, условия труда, содержание труда
 - ожидания работников, профессионально –квалификационный состав, интересы работников
 - информированность работников, поощрение, ротация кадров
 - ротация кадров, структура персонала, орудия труда
 - профессиональный рост, организационная структура, условия труда
-

Sual: Что не относится к средствам выражения социальных нормативов по труду? (Çәki: 1)

- абсолютные цифры
 - относительные цифры
 - схемы
 - арифметическая прогрессия
 - графики
-

Sual: Что не относится к признакам моральных норм с точки зрения регулирования поведения работников? (Çәki: 1)

- прогнозирующие
 - запрещающие
 - принуждающие
 - разрешающие
 - привлекательные
-

Sual: В чем в первую очередь заключается смысл отношения к труду? (Çәki: 1)

- в творческом подходе к труду
 - в осуществлении расчета з/пл.
 - в удовлетворенности трудом
 - в определении уровня производительности труда
 - в реализации деятельности по нормированию труда
-

Sual: Каковы основные компоненты, составляющие социальную потребность? (Çәki: 1)

- пища, дыхание, физическое движение, принадлежность к коллективу, полезность
- стабильность жизнедеятельности, продолжение человеческого рода, пища, сон, безопасность

- принадлежность к коллективу, общение, самоуважение, забота о других, участие в совместной трудовой деятельности, признание, престиж
 - высокая з/пл., социальная ориентация, физическое движение, полезность, общение
 - самовыражение через творчество, принадлежность к коллективу, сон, отдых, дыхание
-

Sual: Что относится к объективным показателям отношения к труду? (Çəki: 1)

- общая удовлетворенность трудом, притяжения на высокую з/пл.
 - уровень ответственности, инициативности
 - удовлетворенность размером з/пл, условиями труда
 - согласие с решениями руководства, удовлетворенность организации труда
 - взаимоотношение с коллегами и руководством
-

Sual: Как взаимосвязаны между собой отношение к труду и элементы мотивации? (Çəki: 1)

- учет интересов работников как основного фактора при выполнении ими своих обязанностей
 - необходимость поощрения работника как основного фактора при оценке эффективности его труда
 - признание социальной ориентации работника на творческий подход к труду как основного фактора при его стимулировании
 - реализация стимулирования труда работника как основного фактора при оценке его инициативы и дисциплинированности
 - необходимость учета и реализации мотивов и стимулов работника как основного фактора при оценке его трудового поведения
-

Sual: Как формируются социальные нормы в процессе трудовой деятельности? (Çəki: 1)

- на основе ценностей трудового коллектива
 - на основе нормирования труда
 - на основе разработки производственной программы
 - на основе определения социального положения работников
 - на основе производственных норм
-

Sual: Какие функции выполняют нормы трудового поведения работника, будучи внешними регуляторами его трудовой деятельности? (Çəki: 1)

- организационные, дисциплинирующие, предписывающие
 - определяющие, направляющие, оценочные
 - предписывающие, регулирующие, оценочные
 - определяющие, контролирующие, оценочные
 - организационные, регулирующие, определяющие
-

Sual: По скольким признакам классифицируются нормы трудового поведения работников? (Çəki: 1)

- 4
 - 3
 - 5
 - 2
 - 6
-

Sual: Где отражаются профессионально-должностные нормы, регулирующие трудовое поведение работников? (Çəki: 1)

- устав предприятия
 - должностные инструкции
 - юридический адрес фирмы
 - приказы и распоряжения руководства предприятия
 - отчет о производственной деятельности предприятия
-

Sual: На чем основан административный социальный контроль? (Çəki: 1)

- на экономических законах
 - на научных положениях
 - на нормативно-правовых документах
 - на нормировании труда
 - на финансовом плане предприятия
-

Sual: Какими показателями характеризуется уровень адаптации работников на предприятии? (Çəki: 1)

- общие, специфические
 - конкретные, частные
 - интегративные, статистические
 - субъективные, объективные
 - объективные, частные
-

Sual: Что в целом входит в группу субъективных факторов адаптации к труду (Çəki: 1)

- материальные, моральные, социальные
 - социально-демографические, психологические, социологические
 - социальные, экологические, демографические
 - социологические, психологические, физиологические
 - экономические, моральные, материальные
-

Sual: Какой вид адаптации к труду характеризует приспособление работника к условиям труда (Çəki: 1)

- социально-демографическая
 - профессиональная
 - психофизиологическая
 - общественно-организационная
 - культурно-бытовая
-

Sual: Как различается структура мотивационного ядра? (Çəki: 1)

- в зависимости от содержания труда
 - в зависимости от конкретной трудовой ситуации
 - в зависимости от отношения к труду
 - в зависимости от примеров поведения
 - в зависимости от условий труда
-

Sual: Какие факторы в основном влияют на формирование потребности? (Çəki: 1)

- социально-демографические, экономические, социально-психологические, биологические
 - миграционные, экономические, технические, экологические
 - социально-демографические, научно-технические, физиологические, экономические
 - статистические, политические, социальные, общественные
 - политические, физиологические, экологические, биологические
-

Sual: Укажите элементы, формирующие отношение к труду: (Çəki: 1)

- оплата труда, условия труда, организация труда, содержание труда
 - ожидания работников, профессор, квалификационный состав, интересы работников
 - ценностная ориентация работников, интересы, обслуживание рабочих мест
 - информированность работников, поощрение, ротация кадров
 - ротация кадров, структура персонала, орудия труда
-

Sual: Что не относится к профессиональному выбору? (Çəki: 1)

- структура персонала
 - содержание труда
 - оплата труда
 - престиж фирмы
 - творческий характер труда
-

Sual: На основе каких внутренних регуляторов формируется трудовое поведение работников? (Çəki: 1)

- организации труда, стимулирование, производительность труда
 - потребность, интерес, ценностная ориентация, стимул
 - текучесть кадров, использование рабочего времени, напряженность норм
 - организация рабочего места, условия труда, разделение труда
 - охрана труда, производительность труда, условия безопасности труда
-

Sual: Какие элементы трудовой ситуации непосредственно воздействуют на деятельность работников? (Çəki: 1)

- производительность труда, нормы, себестоимость, доход
- производственные расходы, оплата труда, рентабельность, условия труда

- организация труда, оплата труда, условия труда
 - приказы, ценности, расходы материалов
 - организация производства, экономия сырья, использование рабочего времени
-

БӨЛМӘ: 06 03

Ad	06 03
Suallardan	16
Maksimal faiz	16
Sualları qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: Что такое социальный контроль? (Çəki: 1)

- обеспечение соответствия трудового поведения работника принятым в коллективе нормам и правилам
 - регулирование отношений работников по вертикали и горизонтали
 - регулирование отношений в системе человек-машина
 - обеспечение соответствия отношений собственник- работник принцип рыночной экономики
 - регулирование отношений между руководителем и исполнителем
-

Sual: В чём состоит функция оценки социального контроля? (Çəki: 1)

- в сравнении действий работников с принятыми в коллективе нормами поведения
 - в сравнении действий работников друг с другом
 - в определении соответствия поведения работников закономерностям рынка
 - в оценке работоспособности работников
 - в укреплении трудовой дисциплины работников
-

Sual: В чём состоит стимулирующая функция социального контроля? (Çəki: 1)

- в повышении оплаты труда
 - в регулировании поведения работников, в зависимости от позитивной или негативной их оценки
 - в сокращении потерь рабочего времени
 - в повышении эффективности использования рабочего времени
 - в повышении дисциплины работников
-

Sual: Назначение социальных норм заключается в следующем: (Çəki: 1)

- регулирование производственных процессов
- регулирование технологических процессов
- регулирование экономических процессов
- регулирование трудового поведения
- создание благоприятный климата в коллективе

Sual: Какова главная цель изучения трудового поведения работников? (Çəki: 1)

- увеличение производительности труда
 - улучшение взаимоотношений в коллективе
 - выявление причин поступков работников
 - управление поведением работников
 - определение морали работников
-

Sual: Какова сущность трудовой мотивации? (Çəki: 1)

- формирование внутренних побуждений работников
 - совокупность внешних факторов, влияющих на работника
 - совокупность внутренних и внешних факторов, влияющих на работника
 - совокупность моральных ценностей
 - высшая духовная сила, влияющая на работника
-

Sual: Какова сущность потребности? (Çəki: 1)

- материальные интересы людей
 - моральные ценности людей
 - объективно обусловленный внутренний запрос личности
 - внешняя сила, действующая на людей
 - основа материальных интересов людей
-

Sual: Какие три группы потребностей включает теория потребностей Альдельфера? (Çəki: 1)

- существование; социальные потребности; личное развитие
 - существование; материальные потребности; личное развитие
 - личное развитие; безопасность; моральное развитие
 - существование; личные потребности; безопасность
 - личное развитие; материальные потребности; потребность в безопасности
-

Sual: По теории мотивации Мак-Келланда какие потребности являются определяющими? (Çəki: 1)

- потребность в достижениях; саморазвитие; престиже
 - потребность в достижениях; потребность во власти; потребность в принадлежности
 - потребность в достижении цели; потребность во власти; потребность в должности
 - потребность в должности; потребность во власти; потребность в саморазвитии
 - потребность в развитии; потребность в должности; потребность в безопасности
-

Sual: На какие две группы делятся факторы трудовой мотивации, по теории Герцберга? (Çəki: 1)

- гигиенические и безопасности

- гигиенические и мотивационные
 - мотивационные и безопасности
 - физиологические и социальные
 - социальные и психологические
-

Sual: Каковы основные положения теории Х Мак-Грегора? (Çəki: 1)

- люди ленивы и не хотят зарабатывать денег, их надо стимулировать
 - люди не старательны, хотят иметь высокую оплату, комфортные условия труда
 - люди ленивы, не хотят работать, их надо принуждать
 - люди трудолюбивы, активны, старательны
 - люди активны, сами себя контролируют, морально устойчивы
-

Sual: Каковы люди согласно теории Y Мак-Грегори? (Çəki: 1)

- люди довольны своей работой, продуктивны, самокритичны
 - люди довольны своей работой, не требуется внешнего контроля, ими надо гуманно управлять
 - люди удовлетворены своей работой, самоуправляемы, им требуется высокая оплата
 - люди получают удовольствие от своей работы, старательны, самостоятельны
 - люди трудолюбивы, дисциплинированы, старательны
-

Sual: Предметно-целевая направленность трудовой деятельности предполагают: (Çəki: 1)

- достижение определенного результата
 - определение конкретного режима работы
 - создание определенных условий труда
 - разработка системы мотивации труда
 - совершенствование стимулирование труда
-

Sual: Какая модель деятельности влияет на сплоченность трудового коллектива? (Çəki: 1)

- совместно-последовательная модель
 - модель совместного взаимодействия
 - совместно-многосторонняя модель
 - совместно-индивидуальная модель
 - совместно- параллельная модель
-

Sual: При помощи чего выражаются социальные нормативы: (Çəki: 1)

- в абсолютных цифрах
 - в относительных цифрах
 - при помощи схем
 - при помощи арифметической прогрессии
 - в графиках
-

Sual: К признакам моральных норм с точки зрения регулирования поведения работников не относится? (Çəki: 1)

- прогнозирующие
 - запрещающие
 - принуждающие
 - разрешающее
 - привлекательные
-

БÖЛМƏ: 08 01

Ad	08 01
----	-------

Suallardan	24
------------	----

Maksimal faiz	24
---------------	----

Sualları qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
----------------------	-------------------------------------

Suallar təqdim etmək	2 %
----------------------	-----

Sual: Формы выражения производительности труда (Çəki: 1)

- общественная и коллективная (групповая)
 - индивидуальная и коллективная
 - экономическая и общественная
 - индивидуальная и общественная
 - индивидуальная и глобальная
-

Sual: Какие существуют методы измерения производительности труда? (Çəki: 1)

- натуральный, количественный, качественный
 - трудовой, количественный, качественный
 - натуральный, трудовой, стоимостной
 - количественный, трудовой, натуральный
 - количественный, качественный, оптимальный, трудовой
-

Sual: Что характеризует производительность общественного труда? (Çəki: 1)

- производительность живого труда
 - производительность овеществлённого труда
 - совокупную производительность живого и овеществлённого труда
 - производительность коллективного труда
 - производительность сложного труда
-

Sual: Что характеризует производительность индивидуального труда? (Çəki: 1)

- производительность сложного труда
- производительность овеществлённого труда
- производительность коллективного труда
- производительность живого труда
- производительность простого труда

Sual: Какой теории Герцберга соответствует автократический подход к управлению? (Çəki: 1)

- Y
 - X
 - Z
 - H
 - Щ
-

Sual: Какой теории Герцберга соответствует демократический подход к управлению? (Çəki: 1)

- Y
 - X
 - Z
 - H
 - Щ
-

Sual: Какой показатель характеризует эффективность живого труда? (Çəki: 1)

- показатель интенсивности труда
 - показатель трудоёмкости продукции
 - показатель совокупной производительности труда
 - показатель себестоимость продукции
 - производительность труда
-

Sual: Что характеризует интенсивность труда? (Çəki: 1)

- напряженность труда в единицу времени
 - трудоемкость продукции
 - уровень производительности труда
 - производительную силу труда
 - оплату труда
-

Sual: Что не относится к факторам, воздействующим на повышение интенсивности труда? (Çəki: 1)

- уровень использования рабочего времени и продолжительность рабочего времени
 - технико-технологический уровень производства
 - уровень оплаты труда
 - уровень нормирования труда
 - уровень производительности труда
-

Sual: Что характеризует динамику между минимумом затрат труда и максимумом производства продукции? (Çəki: 1)

- объем продукции
- трудоемкость продукции
- интенсивность труда

-
- себестоимость продукции
 - производительность труда
-

Sual: Сущность какой экономической категории выражает производство продукции в течение единицы рабочего времени? (Çəki: 1)

- производительности труда
 - себестоимости продукции
 - объема продукции
 - интенсивности труда
 - оплаты труда
-

Sual: Как подразделяются затраты рабочего времени: (Çəki: 1)

- плановые, прогнозные, базовые
 - плановые, фактические, нормативные
 - фактические, базовые, текущие
 - текущие, нормативные, прогнозные
 - перспективные, плановые, прогнозные
-

Sual: Как определяется интенсивность труда? (Çəki: 1)

- путем деления количества затраченного труда на объем произведенной продукции
 - путем деления количества затраченного труда на численность персонала
 - путем деления количества затраченного времени на объем готовой продукции
 - путем деления количества затраченного труда на численность рабочих
 - путем деления количества затраченного труда на количество отработанного времени
-

Sual: Какие факторы составляют основную долю роста производительности труда? (Çəki: 1)

- социально-психологические факторы
 - общественно-организационные факторы
 - материально-технические факторы
 - организационно-экономические факторы
 - прочие факторы
-

Sual: В чем отражается рост производительности труда в первую очередь? (Çəki: 1)

- в увеличении производственных площадей предприятия
 - в увеличении заработной платы
 - в увеличении численности персонала
 - в увеличении численности рабочих
 - в увеличении объема производства продукции
-

Sual: Какой показатель эффективности является сквозным на всех уровнях управления экономикой? (Çəki: 1)

- показатель производительности труда
 - показатель объема производства
 - показатель использования рабочей силы
 - показатель использования рабочего времени
 - показатель качества жизни
-

Sual: Как меняются затраты труда работника при росте интенсивности его труда? (Çəki: 1)

- уменьшаются
 - увеличиваются
 - не меняются
 - не определяются
 - разнонаправлены
-

Sual: Что лежит в основе натурального метода измерения производительности труда? (Çəki: 1)

- денежные единицы измерения
 - трудовые единицы измерения
 - статистические единицы измерения
 - натуральные единицы измерения
 - эргономические единицы измерения
-

Sual: Как взаимосвязана интенсивность труда с количеством труда, затраченного в единицу рабочего времени? (Çəki: 1)

- обратно пропорциональна
 - прямо пропорциональна
 - не взаимосвязана
 - параллельна
 - неопределенна
-

Sual: Как определяется объем чистой продукции (Çəki: 1)

- путем вычета из валовой продукции всех производственных затрат
 - путем вычета из валовой продукции затрата его реализацию
 - путем вычета из валовой продукции затрат на содержание рабочей силы
 - путем вычета из валовой продукции затрат на охрану труда
 - путем вычета из валовой продукции затрат на содержание управленческого персонала
-

Sual: Какой показатель является ведущим в системе показателей измерения труда? (Çəki: 1)

- показатель трудоемкости
- показатель индивидуальной производительности труда
- показатель численности работников

- показатель рабочего времени
 - показатель норм выработки
-

Sual: Как соотносятся показатели производительности и трудоемкости (Çəki: 1)

- обратно пропорциональны друг другу
 - прямо пропорциональны друг другу
 - параллельны друг другу
 - не связаны друг с другом
 - изменяются в одинаковом направлении
-

Sual: Как влияет производительность труда на доход предприятия? (Çəki: 1)

- опосредованно влияет на доход
 - непосредственно определяет доход предприятия
 - регулирует доход предприятия
 - распределяет доход предприятия
 - дифференцирует доход предприятия
-

Sual: Как влияет производительность труда на материальное благосостояние работников? (Çəki: 1)

- повышает его
 - снижает его
 - не влияет
 - ослабляет
 - регулирует
-

BÖLMƏ: 08 02

Ad	08 02
Suallardan	22
Maksimal faiz	22
Sualları qarşıdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: Показатель производительности труда - это: (Çəki: 1)

- показатель производительной силы общества
 - показатель уровня организации труда
 - показатель уровня эффективности затрат труда
 - показатель экономического роста
 - показатель интенсивности труда
-

Sual: На какие группы подразделяются факторы роста производительности труда? (Çəki: 1)

- материально-технические, организационные и социально-экономические

- материально-технические, организационно-технические, социальные
 - технико-технологические, организационные, общественно-экономические
 - организационно-технические, материально-технические, прочие
 - социально-экономические, научно-технические, организационные
-

Sual: Как определяется резерв роста производительности труда на предприятии? (Çəki: 1)

- как разница между уровнем производительной силой труда и достигнутым уровнем производительности труда предприятия
 - как разница между производительности труда и интенсивностью труда
 - как разница между производительностью общественного и индивидуального труда
 - как разница между производительной силой труда и интенсивностью труда
 - как разница между производительностью живого и овеществленного труда
-

Sual: По месту выявления и использования резервам роста производительности труда не относятся: (Çəki: 1)

- народное хозяйство в целом
 - отраслевые и межотраслевые
 - отраслевые и районные
 - внутрипроизводственные и внутрицеховые
 - региональные и территориальные
-

Sual: Сфера применения натурального метода измерения производительности труда: (Çəki: 1)

- применяется во внутрипроизводственных подразделениях
 - применяется при производстве однородной продукции
 - применяется на всех уровнях производства
 - применяется только в сфере сельского хозяйства
 - применяется только в промышленности
-

Sual: Сфера применения трудового метода измерения производительности труда: (Çəki: 1)

- применяется при производстве однородной продукции
 - применяется на всех уровнях производства
 - применяется во внутрипроизводственных подразделениях
 - применяется только в сельском хозяйстве
 - применяется только в промышленности
-

Sual: К факторам, воздействующим на уровень производительности труда, не относится: (Çəki: 1)

- уровень использования рабочего времени
- продолжительность рабочего времени
- технический уровень производства
- технологический уровень производства

- повышение качества продукции
-

Sual: К целодневным потерям рабочего времени не относятся потери: (Çәki: 1)

- по болезни
 - отсутствие с разрешения администрации
 - простой в течение всего дня
 - прогулы
 - по организационно-техническим причинам
-

Sual: Что не относится к источникам возникновения резервов роста производительности труда? (Çәki: 1)

- оплата труда
 - конструкция и основные материалы изделия
 - организация труда
 - технологический процесс
 - квалификация и опыт работника
-

Sual: На какой экономический процесс не влияет производительность труда? (Çәki: 1)

- индексация доходов
 - рост объема производства
 - рост национального дохода
 - повышение уровня жизни
 - расширение объема потребления
-

Sual: Какие факторы учитывается в первую очередь при определении интенсивности труда? (Çәki: 1)

- социальные и экономические
 - технические и организационные
 - физиологические и психологические
 - экономические и технические
 - социальные и психологические
-

Sual: Что не относится к факторам, обуславливающим внутрипроизводственные резервы роста производительности труда? (Çәki: 1)

- совершенствование техники
 - совершенствование межотраслевых связей
 - сокращение потерь рабочего времени
 - экономика сырья, материалов
 - эффективное использование рабочей силы
-

Sual: На какой стадии общественного воспроизведения рассчитывается уровень производительности труда? (Çәki: 1)

- на стадии производства
- на стадии обмена

- на стадии реализации
 - на стадии потребления
 - на стадии распределения
-

Sual: Какие формы производительности труда имеются? (Çəki: 1)

- общие и специальные
 - прямые и косвенные
 - индивидуальные и общественные
 - основные и дополнительные
 - индивидуальные и коллективные
-

Sual: Сфера применения стоимостного метода измерения производительности труда является: (Çəki: 1)

- неограниченной
 - ограниченной
 - фрагментарной
 - суженной
 - расширенной
-

Sual: Сфера применения трудового метода измерения производительности труда является: (Çəki: 1)

- неограниченной
 - ограниченной
 - всеохватывающей
 - неопределенной
 - определенной
-

Sual: Что лежит в основе использования трудового метода измерения производительности труда? (Çəki: 1)

- эффективное обслуживание рабочих мест на предприятии
 - эффективное нормирование труда на предприятии
 - уровень организации труда на рабочих местах
 - уровень квалификации рабочей силы на предприятии
 - структура внутриколлективных связей
-

Sual: Что лежит в основе использования стоимостного метода измерения производительности труда (Çəki: 1)

- натуральная форма объема произведенной продукции
 - качественная форма объема произведенной продукции
 - стоимостная форма объема произведенной продукции
 - количественная форма объема произведенной продукции
 - товарная форма объема произведенной продукции
-

Sual: Что относится к трудоемкости продукции (Çəki: 1)

- трудоемкость производства и трудоемкость управления
 - трудоемкость организации и трудоемкость производства
 - трудоемкость рабочего времени и трудоемкость организации
 - трудоемкость обслуживания и трудоемкость управления
 - трудоемкость рабочих мест и трудоемкость обслуживания
-

Sual: Как достигается снижение трудоемкости продукции? (Çəki: 1)

- путем экономии затрат на реализацию продукции
 - путем экономии затрат рабочего времени на производство продукции
 - путем снижения затрат на расширение производства
 - путем снижения затрат на проведение мер по охране окружающей среды
 - путем снижения затрат на мероприятия по найму персонала
-

Sual: Как определяются межотраслевые резервы роста производительности труда? (Çəki: 1)

- на основе производственно-хозяйственных связей между отраслями
 - на основе производственно- технических связей между отраслями
 - На основе технико-обеспечивающих связей между отраслями
 - на основе производственно- функциональных связей между отраслями
 - на основе организационно- экономических связей между отраслями
-

Sual: Что не относится к показателям эффективности производства? (Çəki: 1)

- себестоимость продукции
 - производительность труда
 - эффективность труда
 - рентабельность
 - прибыль
-

БÖЛМƏ: 08 03

Ad	08 03
Suallardan	12
Maksimal faiz	12
Sualları qarşıdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Что такое производительная сила труда? (Çəki: 1)

- резервы роста производительности труда
 - потенциальная возможность увеличения производительности труда
 - фактор роста производительности труда
 - уровень производительности труда
 - метод измерения производительности труда
-

Sual: По времени использования резервы роста производительности делятся на следующие группы: (Çәki: 1)

- текущие и перспективные
 - текущие и краткосрочные
 - средносрочные и долгосрочные
 - долгосрочные и краткосрочные
 - временные и перспективные
-

Sual: Основные показатели уровня производительности живого труда: (Çәki: 1)

- выработка продукции на первого работника или в единицу времени
 - норма времени и норма обслуживания
 - объем производства и норма численности
 - прибыль и рентабельность
 - себестоимость продукции и чистая прибыль
-

Sual: Недостатки натурального метода измерения производительности труда: (Çәki: 1)

- сфера применения ограничена, применяется только в производстве однородной продукции
 - зависит от качества норм и нормативов
 - зависит от цены, ассортимента продукции, кооперационных связей, разницы между ценой полуфабриката и незавершенного производства
 - зависит от интенсивности и сложности труда
 - зависит от производительной силы труда и интенсивности труда
-

Sual: Основные недостатки трудового метода измерения производительности труда: (Çәki: 1)

- зависит от интенсивности и сложности труда
 - зависит от производительной силы труда и интенсивности труда
 - сфера применения ограничена, применяется только при эффективной организации нормирования труда
 - зависит от качества норм и нормативной базы
 - зависит от цены, ассортимента продукции, кооперационных связей, разницы между ценой полуфабриката и незавершенного производства
-

Sual: Основные недостатки стоимостного метода измерения производительности труда: (Çәki: 1)

- зависит от производительной силы труда и интенсивности труда
 - зависит от интенсивности и сложности труда
 - сфера применения ограничена, применима только в производстве однородной продукции
 - зависит от качества норм и нормативной базы
 - зависит от цены, ассортимента продукции, кооперационных связей, разницы между ценой полуфабриката и незавершенного производства
-

Sual: Что играет основную роль в регулировании здоровых взаимоотношений в сфере управления? (Çəki: 1)

- нормы морали; нормы труда; дисциплина труда
 - нормы общественного поведения, нормы труда, общественное мнение
 - нормы морали; нормы общественного поведения; общественное мнение
 - общественное мнение, нормы морали; нормы труда
 - нормы поведения; нормы потребления; нормы труда
-

Sual: К какому виду резервов роста производительности труда относится сокращение затрат рабочего времени? (Çəki: 1)

- народнохозяйственные резервы
 - отраслевые резервы
 - районные резервы
 - межотраслевые резервы
 - внутрипроизводственные резервы
-

Sual: Резервы роста производительности труда по степени использования труда: 1. снижение трудоёмкости производства продукции 2. резервы использования рабочего времени 3. резервы улучшения использования структуры персонала 4. снижение себестоимости продукции 5. резервы организации производства (Çəki: 1)

- 1,2
 - 2,3,4
 - 3,4,5
 - 1,3,4
 - 1,2,5
-

Sual: В чем заключается основные особенности внутри-производственных резервов роста производительности труда? (Çəki: 1)

- эти резервы в первую очередь выявляются по производственным подразделениям и предприятиям
 - эти резервы выявляются в основном по производственным отраслям и сфере обслуживания
 - эти резервы выявляются в основном по предприятию в целом и по его подразделению
 - эти резервы выявляются в первую очередь по цехам и участкам
 - эти резервы выявляются в первую очередь по предприятию и отрасли
-

Sual: Что не относится к положительным изменениям в производстве под влиянием НТП? (Çəki: 1)

- углубляются специализация производства
 - осуществляется комбинирование производства
 - совершенствуется территориальное размещение производства
 - усиливается централизация производства
 - обновляются системы стимулирования
-

Sual: В каких отраслях используются все методы измерения производительности труда? (Çəki: 1)

- в непроизводственных отраслях
 - в отраслях обслуживания
 - в производственных отраслях
 - в социокультурных отраслях
 - в отраслях науки и образования
-

BÖLMƏ: 09 01

Ad	09 01
Suallardan	31
Maksimal faiz	31
Sualları qarışdırmaq	
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Сколько разделов содержат ТКС? (Çəki: 1)

- 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
-

Sual: Сколько разрядов содержит Единая тарифная сетка Азербайджанской Республики? (Çəki: 1)

- 15
 - 19
 - 20
 - 23
 - 25
-

Sual: Укажите основные формы оплаты труда рабочих: (Çəki: 1)

- сдельная и повременная
 - коллективная и индивидуальная
 - прогрессивная и премиальная
 - дневная и месячная
 - прямая и косвенная
-

Sual: К сдельной форме оплаты труда не относится: (Çəki: 1)

- прямая
- стимулирующая
- косвенная
- прогрессивная
- премиальная

Sual: В каких отраслях наиболее часто внедряется аккордная сдельная система оплаты труда? (Çəki: 1)

- в промышленности и торговле
 - в торговле и бытовом обслуживании
 - в непроизводственных сферах
 - в строительстве и на транспорте
 - в сельском хозяйстве и промышленности
-

Sual: Что такое оплата труда? (Çəki: 1)

- стоимость рабочей силы
 - результат эффективности труда
 - результат внедрения НОТ
 - стоимость рабочего времени
 - денежное выражение стоимости продукции
-

Sual: Какие существуют виды зарплаты с позиций уровня жизни? (Çəki: 1)

- основная и дополнительная
 - номинальная и реальная
 - индивидуальная и коллективная
 - прямая и косвенная
 - сдельная и повременная
-

Sual: Что не относится к принципам организации оплаты труда? (Çəki: 1)

- учет количества и качества труда
 - интенсивность труда
 - учет условий труда
 - учет состава работников
 - равная оплата за равный труд
-

Sual: Экономическое содержание заработной платы состоит в отражении: (Çəki: 1)

- отношений между собственником (администрация) предприятия и наемным работником
 - отношений между работниками предприятия
 - отношений между менеджерами предприятия
 - отношений между рабочими и служащими предприятия
 - отношений между служащими и менеджерами предприятия
-

Sual: Цена рабочей силы определяется: (Çəki: 1)

- затратами на воспроизводство рабочей силы работника
- затратами на воспроизводство работника и его семьи
- затратами на повышение квалификации работника
- затратами на получение образования работника
- затратами на развитие профессиональных способностей работника

Sual: Экономическая сущность номинальной заработной платы определяется как: (Çəki: 1)

- сумма денежных средств, получаемых работником в конце года
 - сумма денежных средств, получаемых в конце каждого квартала
 - сумма денежных средств, получаемых работником за выполненный объем работ
 - сумма денежных средств, получаемых работником в конце рабочего дня
 - сумма денежных средств, получаемых работником для своего профессионального развития
-

Sual: Экономическая сущность реальной заработной платы определяется: (Çəki: 1)

- количеством товаров, которые можно купить на номинальную заработную плату
 - количеством услуг которое можно купить на номинальную зпл
 - количеством товаров, которые можно приобрести в течение месяца
 - количеством товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату
 - количеством товаров и услуг, которые можно приобрести в течение месяца
-

Sual: Укажите главную функцию тарифной системы? (Çəki: 1)

- дифференциация работников по уровню оплаты труда
 - дифференциация работников по количеству затрат труда
 - дифференциация рабочих по объему произведенной продукции
 - дифференциация работников по уровню сложности труде
 - дифференциация работников по подразделениям предприятия
-

Sual: Что представляет собой тарифная сетка? (Çəki: 1)

- это совокупность тарифных ставок
 - это совокупность тарифных разрядов
 - это совокупность тарифных разрядов и коэффициентов
 - это совокупность тарифных коэффициентов
 - это совокупность тарифных разрядов и ставок
-

Sual: Показателем чего является тарифный коэффициент? (Çəki: 1)

- показателем соотношения тарифных ставок последующего и предыдущего разряда
 - показателем соотношения уровня дневной и месячной оплаты работников
 - показателем соотношения уровня месячной и особой оплаты работников
 - показателем соотношения уровня годовой оплаты работников
 - показателем соотношения уровня полугодовой оплаты работников
-

Sual: Основная функция районного коэффициента заработной платы состоит в: (Çəki: 1)

- компенсации различий в затратах труда
 - компенсации районных и региональных различий в стоимости жизни
 - компенсации различий в качестве труда работников
 - компенсации различий в качестве труда по экономическим зонам
 - компенсации различий в затратах труда по признаку территориальной принадлежности
-

Sual: Укажите разновидности повременной формы оплаты труда? (Çәki: 1)

- простая и прогрессивная
 - простая и аккордная
 - простая и повременно-премиальная
 - простая и сдельная
 - простая и косвенная
-

Sual: Укажите основные показатели, используемые при начислении повременной оплаты рабочих: (Çәki: 1)

- тарифная ставка и количество отработанного времени
 - тарифная ставка и тарифный коэффициент рабочего
 - тарифная ставка норма выработки рабочего
 - тарифная ставка норма обслуживания рабочего
 - тарифная ставка и объем произведенных работ
-

Sual: Укажите основные показатели, используемые при начислении сдельной заработной платы рабочих: (Çәki: 1)

- сдельная норма выработки и тарифная ставка
 - сдельная норма выработки и объем выполненных работ
 - сдельная норма выработки и соответствующая тарифная ставка
 - сдельная норма выработки и тарифной коэффициент
 - сдельная норма выработки и объем выполненных услуг
-

Sual: Каково соотношение уровня средней заработной платы в государственном и частном секторах экономики? (Çәki: 1)

- в государственном выше
 - они равны
 - в частном секторе выше
 - в государственном в 2 раза выше чем в частном
 - в частном секторе в 2 раза ниже, чем в государственном
-

Sual: В условиях эффективного производства каково соотношение роста средней заработной платы и производительности труда? (Çәki: 1)

- рост средней заработной платы должен опережать рост других экономических показателей
- рост производительности труда должен опережать рост средней заработной платы

- рост производительности труда должен быть равен росту средней заработной платы
 - рост производительности труда и средней заработной платы должен идти одинаковыми темпами
 - рост производительности труда и средней заработной платы должен быть однонаправленным
-

Sual: Укажите основные тенденции в развитии форм оплаты труда рабочих: (Çəki: 1)

- расширение охвата сдельной формой
 - расширение охвата бригадной формой
 - расширение охвата коллективными формами
 - расширение охвата повременной формой
 - расширение охвата сдельно-премиальной формой
-

Sual: Как определяется расценка на производство продукции? (Çəki: 1)

- путем умножения тарифной ставки на норму времени или деления на норму выработки
 - путем умножения должностного оклада на норму времени или деления на норму выработки
 - путем умножения зарплаты соответствующего разряда на норму времени или деления на норму выработки
 - путем вычитания из тарифного оклада нормы выработки
 - путем вычитания из тарифного оклада последующего разряда размера тарифного оклада предыдущего разряда
-

Sual: Укажите уровни цены рабочей силы: (Çəki: 1)

- нижний и средний
 - нижний и верхний
 - верхний и средний
 - средний и минимальный
 - верхний и максимальный
-

Sual: В каком случае номинальная заработка равна реальной? (Çəki: 1)

- если индекс инфляции $> 10\%$
 - если индекс инфляции $> 20\%$
 - если индекс инфляции $= 0\%$
 - если индекс инфляции $< 0\%$
 - если индекс инфляции $> 0\%$
-

Sual: Как рассчитывается заработка рабочих при повременной оплате труда ? (Çəki: 1)

- на основе затраченного рабочими времени и тарифной ставки
- на основе количества затраченного труда и тарифной ставки
- на основе количества произведенной продукции и тарифной ставки
- на основе используемой технологии и тарифной ставки

- на основе количества затраченной энергии и тарифной ставки
-

Sual: В каких отраслях больше всего используется аккордная система оплаты труда? (Çəki: 1)

- промышленность и торговля
 торговля и услуги
 непроизводственной сфере
 строительстве и транспорте
 в сельском хозяйстве и промышленности
-

Sual: Как рассчитывается заработка платы рабочего-сдельщика? (Çəki: 1)

- как произведение количества произведенной работы и расценки
 как произведение тарифной ставки и количества произведенных товаров
 умножением нормы численности и количества произведенных товаров
 умножением норм времени на объем производства
 умножением нормы обслуживания на объем производства
-

Sual: В каких случаях применяется косвенная сдельная система? (Çəki: 1)

- в организации заработной платы основных рабочих
 при оплате труда вспомогательных рабочих
 при оплате управленческих работников
 при оплате технических работников
 при оплате руководящих работников
-

Sual: Какие расценки используются в сдельно-прогрессивной системе оплаты труда? (Çəki: 1)

- гибкие и простые
 стабильные и прогрессивные
 сложные и коллективные
 простые и сложные
 индивидуальные и коллективные
-

Sual: Укажите сущность аккордной системы оплаты труда (Çəki: 1)

- оплата производится в целом по окончании работ
 оплата производится по отдельным операциям
 оплата производится по нескольким операциям
 оплата производится только в бригадах
 оплата производится в коллективной форме
-

БÖЛМЭ: 09 02

Ad	09 02
Suallardan	32
Maksimal faiz	32
Sualları qarşıdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>

Sual: Элементы организации оплаты труда: (Çəki: 1)

- организация труда, стимулирование труда, тарифная система
 - формы и системы зарплаты, тарифная система, нормирование труда
 - премирование, тарифная система, нормирование труда
 - мотивация труда, нормирование труда, фонд оплаты труда
 - фонд оплаты труда, тарифная система, организация труда
-

Sual: Что не относится к принципам организации оплаты труда? (Çəki: 1)

- количество и качество труда
 - условия труда
 - учет и планирование труда
 - соотношение между производительностью и оплатой труда
 - равная оплата за равный труд
-

Sual: Чем измеряется количество труда? (Çəki: 1)

- количеством смен в серийном производстве
 - количеством отработанного рабочего времени
 - количеством продукции, произведенной 1 рабочим
 - объемом выработки на 1 рабочего
 - нормой времени на единицу продукции
-

Sual: «Зарплата – это доход для общества...» (Çəki: 1)

- доход для предприятия
 - расход для предприятия
 - полная стоимость труда
 - расход для работника
 - прибыль для предприятия
-

Sual: Что определяет тарифная сетка? (Çəki: 1)

- соотношения или различия в оплате труда по тарифу
 - количество труда и его качество
 - системы зарплаты и условия их внедрения
 - нормирование труда и его совершенствование
 - интенсивность труда и его результаты
-

Sual: Из скольких частей состоит зарплата управленческого персонала и ИТР?
(Çəki: 1)

- 2
- 3
- 4
- 5

Sual: Что не относится к структуре зарплаты? (Çəki: 1)

- тарифная часть зарплаты
 - надбавки
 - доплаты и компенсации
 - премии
 - медицинское страхование
-

Sual: Что не учитывается при выборе форм зарплаты? (Çəki: 1)

- особенности оборудования
 - особенности технологии
 - особенности трудовой деятельности
 - особенности применения норм труда
 - особенности применяемого сырья и материалов
-

Sual: Какие существуют формы премирования труда? (Çəki: 1)

- индивидуальные и коллективные формы
 - сдельные и повременные
 - общие и особенные
 - основные и дополнительные
 - прямые и косвенные
-

Sual: Элементами чего являются ТКС? (Çəki: 1)

- организации труда
 - тарифной системы
 - организации рабочих мест
 - организации производства
 - общественной организации труда
-

Sual: Какой аспект не относится к сущности зарплаты в рыночной экономике?
(Çəki: 1)

- зарплата - это цена рабочей силы на рынке труда
 - зарплата - это стоимость средств потребления для самого работника и членов его семьи
 - зарплата - это доход работника по количеству, качеству и результатам его труда
 - зарплата - это доход работника, зависящий от результатов коллективного труда
 - зарплата - это поощрение работника за экономию всех видов ресурсов
-

Sual: Укажите внешние факторы, не влияющие на оплату труда: (Çəki: 1)

- государственные акты и постановления
- решения правительства и состояния рынка труда

- международные акты и договора
 - государственное регулирование и влияние профсоюзов
 - решение парламента и состояние рынка труда
-

Sual: Основная функция государственного регулирования заработной платы состоит: (Çəki: 1)

- в установлении максимального уровня з\пл служащих
 - в установлении минимального уровня з\пл менеджеров
 - в установлении максимального уровня з\пл рабочих
 - в установлении минимального уровня з\пл. для всех работников
 - в установлении максимального уровня з\пл. для высших руководителей
-

Sual: На что направлена стимулирующая функция заработной платы (Çəki: 1)

- стимулирует повышение квалификации работника
 - стимулирует рост общего образования работника
 - стимулирует увеличение количества производимой продукции
 - стимулирует снижение уровня брака
 - стимулирует повышение эффективности и профессионального мастерства работника
-

Sual: На что направлена регулирующая функция заработной платы? (Çəki: 1)

- выступает регулятором спроса на товары
 - выступает регулятором платежеспособного спроса работников на товары и услуги
 - выступает регулятором спроса на услуги
 - выступает регулятором доходов и накоплений
 - выступает регулятором доходов и инвестиций
-

Sual: В чем состоит основная функция нормирования труда? (Çəki: 1)

- в определении уровня оплаты работников
 - дифференциации уровня оплаты работников
 - в определении количественных затрат труда работников
 - определении количества затрат труда рабочих
 - определении количества затрат труда служащих
-

Sual: Как определяется диапазон тарифной сетки? (Çəki: 1)

- путем соотношения тарифных ставок 1-3 разрядов тарифной сетки
 - путем соотношения тарифных ставок 5-го и крайнего разряда
 - путем соотношения тарифных ставок крайних разрядов тарифной сетки
 - путем соотношения тарифных ставок 2-6 разрядов тарифной сетки
 - путем соотношения тарифных ставок 1-7 разрядов
-

Sual: Как определяется тарифная ставка любого разряда? (Çəki: 1)

- как произведение тарифной ставки первого разряда и тарифного коэффициента соответствующего разряда
 - как произведение тарифной ставки 2-го разряда и тарифного коэффициента данного разряда
 - как произведение тарифного коэффициента данного разряда и тарифной ставки 3-го разряда
 - как произведение тарифного коэффициента данного разряда и тарифной ставки 4-го разряда
 - как произведение тарифного коэффициента данного разряда и тарифной ставки 5-го разряда
-

Sual: В каких отраслях экономики наиболее высокая заработной платы в республике? (Çәki: 1)

- в сельском хозяйстве, сфере услуг, туризм
 - в сельском хозяйстве, машиностроении
 - в рыбном хозяйстве, легкой промышленности, здравоохранении
 - в нефтедобывающей, финансовом секторе и информационных технологиях
 - перерабатывающей, сельском хозяйстве, информационных технологиях
-

Sual: Чем объясняется более высокий уровень оплаты труда? (Çәki: 1)

- более высокой работоспособностью и ответственностью
 - более высокой дисциплиной труда и условием труда
 - более высокой производительностью и качеством труда
 - более высокой производительностью труда и ассортиментом
 - большей содержательностью труда и выпуска режимом работы
-

Sual: Основное назначение дифференциации заработной платы состоит: (Çәki: 1)

- в стимулировании производительности труда и улучшения условий труда
 - в стимулировании качества работ и самих работников
 - в стимулировании роста квалификации и адаптации работников
 - в стимулировании более высокой квалификации работника и производительности труда
 - в стимулировании выработки и выполнения производственной программы
-

Sual: Какая форма оплаты труда рабочих доминирует в экономике республики (Çәki: 1)

- сдельная
 - повременная
 - прогрессивная
 - аккордная
 - штучная
-

Sual: Какая форма оплаты труда в развитых странах мира является доминирующей? (Çәki: 1)

- прогрессивная

- бригадная
 - повременная
 - сдельная
 - сдельно-премиальная
-

Sual: Какой вопрос не учитывается при премировании работников? (Çəki: 1)

- показатели премирования
 - условия премирования
 - конкретный размер премий по цехам, профессиям и видам работ
 - порядка и периодичность премирования
 - численность управленческого персонала
-

Sual: Выражением каких экономических отношений в условиях рынка является заработной платы? (Çəki: 1)

- превращенная форма себестоимости и цены рабочей силы
 - себестоимости затраченных ресурсов
 - себестоимости потребленных продуктов
 - себестоимости произведенной продукции
 - себестоимости потребленных услуг
-

Sual: Каким образом определяются физические потребности работников? (Çəki: 1)

- на основе потребительской корзины
 - на основе товаров длительного пользования
 - на основе необходимых для жизни продуктов питания
 - на основе второстепенных товаров
 - на основе товаров медицинского назначения
-

Sual: На каком уровне определяется цена рабочей силы в экономически слаборазвитых странах? (Çəki: 1)

- нижнем
 - верхнем
 - среднем
 - культурном
 - физическом
-

Sual: На каком уровне определяется цена рабочей силы в развитых странах? (Çəki: 1)

- нижнем
 - верхнем
 - среднем
 - физическом
 - культурном
-

Sual: Укажите страны с наиболее высокой ценой рабочей силы? (Çəki: 1)

- бедные страны
 - страны Азии
 - развитые страны
 - страны Африки
 - страны Северной Европы
-

Sual: К системе каких показателей относится уровень заработной платы? (Çəki: 1)

- естественно прироста
 - средней продолжительности жизни
 - средней рождаемости
 - качества жизни
 - здоровья населения
-

Sual: Какую способность работников увеличивает заработка плата? (Çəki: 1)

- физическую
 - моральную
 - умственную и моральную
 - творческую
 - покупательную
-

Sual: Какую часть номинальной заработной платы в Азербайджане составляет реальная заработная плата? (Çəki: 1)

- 50%
 - 60%
 - 90%
 - 80%
 - 70%
-

ВÖЛМƏ: 09 03

Ad	09 03
----	-------

Suallardan	14
------------	----

Maksimal faiz	14
---------------	----

Sualları qarşıdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
----------------------	-------------------------------------

Suallar təqdim etmək	1 %
----------------------	-----

Sual: Основные функции заработной платы: (Çəki: 1)

- воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, статусная, формирование платежеспособного спроса
- планирующая, стимулирующая, управлеченческая, учетная, контролирующая
- оценочная, стимулирующая, регулирующая, оптимизирующая, управлеченческая

-
- учетная, оценочная, воспроизводственная, контролирующая, статусная
 - управлеченческая, статусная, оценочная, учетная, оптимизирующая
-

Sual: Основные элементы тарифной системы: (Çəki: 1)

- тарифная сетка, зарплата, нормирование труда, стимулирование труда
 - тарифные оклады, премирование, организация труда, ТКС
 - ТКС, зарплата, стимулирование труда, нормирование труда
 - тарифная сетка, тарифные ставки, ТКС, районные коэффициенты к зарплаты
 - нормы труда, премирование, тарифные сетки, мотивация труда
-

Sual: Основная цель тарифной системы: (Çəki: 1)

- эффективная организация труда
 - учет количества труда
 - мотивация трудовой деятельности
 - повышение уровня жизни населения
 - внедрение обоснованных тарифных ставок для различных видов труда
-

Sual: Основное условие внедрения прямой сдельной системы оплаты труда: (Çəki: 1)

- эффективное разделение и кооперация труда на рабочих местах
 - эффективная организация рабочих мест и их обслуживания
 - установление научно обоснованных норм и правильная тарификация работ
 - обеспечение эффективной организации труда
 - учет количества и качества труда работников различных категорий
-

Sual: Чем измеряется качество труда? (Çəki: 1)

- производительностью, эффективностью труда
 - нормированием, стимулированием труда
 - сложностью, интенсивностью, тяжестью труда
 - ресурсами труда, их способностью к трудовой деятельности
 - конечными результатами, качеством продукции
-

Sual: К основным функциям зарплаты не относится: (Çəki: 1)

- воспроизводственная
 - статусная
 - стимулирующая
 - организационная
 - регулирующая
-

Sual: Как называются разделы ТКС? (Çəki: 1)

- «сложность работы», «должен знать», «должен уметь»
- «интенсивность труда», «должен уметь», «сущность работы»
- «качество работы», «должен знать», «структура работы»

-
- «технология работы», «должен уметь», «элементы работ»
 - «характеристика работ», «должен знать», «примеры работ»
-

Sual: В чем заключается значение ТКС? (Çəki: 1)

- в сравнении работ по степени их сложности
 - в сравнении работ по степени их качества
 - в сравнении работ по степени их ответственности
 - в сравнении работ по степени их значимости
 - в сравнении работ по степени их экономичности
-

Sual: Форма принятия решения управленческими работниками по вопросу оплаты труда: (Çəki: 1)

- незапланированные решения, трудовые договоры и оценка работ
 - запланированные решения, оценка работников
 - несогласованные решения, оценка планов работ
 - коллегиальные решения, оценка видов работ
 - трудовые договоры, оценка трудового режима
-

Sual: На чем основана коллективная форма оплаты труда? (Çəki: 1)

- на организации производственного процесса
 - на бригадной форме организации труда
 - на организации разделения и кооперации труда
 - на организации обслуживания рабочих мест
 - на организации режима труда и отдыха
-

Sual: В каких случаях применяется косвенная сдельная система оплаты труда? (Çəki: 1)

- при оплате труда основных рабочих
 - при оплате труда вспомогательных рабочих
 - при оплате управленческого труда
 - при оплате технических работников
 - при оплате руководящих работников
-

Sual: К видам регулирования труда относятся: (Çəki: 1)

- государственное, рыночное, профсоюзное
 - монопольное, плановое, индикативное
 - стратегическое, тактическое, оперативное
 - административное, рыночное, плановое
 - конкурентное, финансовое, налоговое
-

Sual: Укажите основное назначение форм и систем заработной платы? (Çəki: 1)

- интеграция количественных и качественных затрат труда в повременной оплате труда

- интеграция количественных и качественных затрат труда в сдельной форме оплаты труда
 - интеграция количественных и качественных затрат труда работников с целью определения расчета и порядка выплаты зарплаты
 - интеграция количественных и качественных различий в труде в конкретных индикаторах
 - интеграция количественных и качественных затрат труда
-

Sual: Что не относится к факторам, влияющим на отклонение цены от стоимости? (Çəki: 1)

- качество рабочей силы
 - рентабельность
 - спрос и предложение
 - общественная потребность
 - потребительной стоимости
-

ВÖЛМЭ: 10 01

Ad	10 01
----	-------

Suallardan	20
------------	----

Maksimal faiz	20
---------------	----

Sualları qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
----------------------	-------------------------------------

Suallar təqdim etmək	2 %
----------------------	-----

Sual: Что означает набор персонала? (Çəki: 1)

- система мер привлечения лиц на руководящие должности
 - система мер привлечения лиц на высокооплачиваемую работу
 - организационные формы и методы привлечения кандидатов на вакантные позиции
 - организация продвижения работника по служебной лестнице
 - организация мероприятий по совершенствованию имеющегося персонала
-

Sual: Что необходимо знать прежде всего работникам департамента ЧР для осуществления набора и отбора персонала? (Çəki: 1)

- потребности предприятия
 - соответствующее законодательство, решения местных административных органов и действующие социальные нормы
 - действующие социальные нормы
 - соответствующее законодательство
 - решения местных административных органов
-

Sual: Каковы источники поиска потенциальных кандидатов на вакантные рабочие места? (Çəki: 1)

- внутренние и национальные

- зарубежные и местные
 - общемировые и межматериковые
 - межматериковые и внутригосударственные
 - внутренние и внешние
-

Sual: Для чего необходим эффективный отбор кандидатов? (Çəki: 1)

- для отбора хороших работников
 - для снижения себестоимости процесса приема
 - для соблюдения действующего законодательства
 - все вышеперечисленные
 - для улучшения внутриорганизационных отношений
-

Sual: Какие факторы в основном учитываются при отборе кандидатов? (Çəki: 1)

- образование, опыт работы, личные качества
 - образование, способности, этические нормы
 - опыт работы, способности
 - личные взаимоотношения, способности, образование
 - личные качества, способности, личные взаимоотношения
-

Sual: Какие методы отбора кандидатов используются на малых предприятиях?
(Çəki: 1)

- тесты
 - интервью
 - изучение личных данных
 - поведение кандидатов
 - выполнение поручений
-

Sual: По какому признаку классифицируется интервью с кандидатами на работу? (Çəki: 1)

- по целям
 - по содержанию
 - по методам управления
 - по структуризации
 - все вышеперечисленные
-

Sual: В каких случаях проводят интервью с работниками? (Çəki: 1)

- при найме на работу
 - при увольнении
 - при анализе содержания выполняемых работ
 - в вышеперечисленных случаях
 - для увеличения зарплаты
-

Sual: Какие организации занимаются вопросами занятости на государственном уровне? (Çəki: 1)

- центры занятости по регионам
 - ярмарки
 - главное управление занятости при министерстве труда и социальной защиты населения
 - биржи труда
 - коммерческие службы занятости
-

Sual: Что относится к государственной службе занятости? (Çәki: 1)

- союз экономистов
 - союз предпринимателей
 - ассоциации работодателей
 - центр по трудоустройству
 - аудиторская палата
-

Sual: Укажите основные учреждения по подготовке кадров: (Çәki: 1)

- заводы, фабрики, тресты
 - колледжи, университеты, лицеи
 - заводы, колледжи, школы
 - университеты, заводы, курсы
 - фабрика, колледжи, школы
-

Sual: Укажите виды интервью по признаку структуризации: (Çәki: 1)

- произвольные и подготовленные
 - подготовленные и рассчитанные
 - запланированные и внеплановые
 - прямые и опосредованные
 - структурированные и неструктурированные
-

Sual: Укажите методы проведения интервью? (Çәki: 1)

- индивидуальные и общественные
 - групповые и коллективные
 - индивидуальные и групповые
 - групповые и бригадные
 - общие и частные
-

Sual: В каких случаях проводится групповое интервью? (Çәki: 1)

- для выявления кандидатов на наиболее ответственные работы
 - для выявления кандидатов на менее ответственные работы
 - для выявления кандидатов на работы средней сложности
 - для выявления кандидатов на несложные работы
 - для выявления кандидатов на ручные работы
-

Sual: Какая группа работников являются наиболее важным источником для набора кадров? (Çәki: 1)

- действующие работники и технические специалисты
 - технические специалисты
 - действующие работники, технические специалисты и служащие
 - действующие работники и служащие
 - действующие работники
-

Sual: Что включается в персональный файл каждого работника? (Çəki: 1)

- тренинг курсы, симпозиумы, участие в различных семинарах.
 - описание навыков, тренинг курсы, симпозиумы.
 - описание навыков, тренинг курсы, симпозиумы, участие в различных семинарах.
 - симпозиумы, участие в различных семинарах.
 - описание навыков, тренинг курсы.
-

Sual: Для чего необходимо ведение персональных записей (файлов) работников? (Çəki: 1)

- для выявления работников, работающих на позициях ниже уровня их образования объявления вакансий
 - для выявления работников, работающих на позициях ниже уровня их образования и квалификации
 - для выявления работников, работающих на позициях ниже уровня их образования
 - для выявления работников, работающих на позициях ниже их квалификации
 - для выявления технических специалистов
-

Sual: Какая группа работников являются наиболее важным источником для набора кадров? (Çəki: 1)

- действующие работники и технические специалисты
 - технические специалисты
 - действующие работники, технические специалисты и служащие
 - действующие работники и служащие
 - действующие работники
-

Sual: Для решения каких вопросов необходима правильная организация всей работы по привлечению кандидатов на работу и их селекции? (Çəki: 1)

- для дальнейшего формирования продуктивного персонала, психологической атмосферы и удовлетворённости трудом в организации
 - для дальнейшего формирования психологической атмосферы и удовлетворённости трудом в организации
 - для дальнейшего формирования продуктивного персонала, удовлетворённости трудом в организации
 - для дальнейшего формирования продуктивного персонала, психологической атмосферы и удовлетворённости трудом в организации, ротации работ
 - для дальнейшего повышения удовлетворённости трудом в организации
-

Sual: Для решения каких вопросов необходима правильная организация всей работы по привлечению кандидатов на работу и их селекции? (Çəki: 1)

- для дальнейшего формирования продуктивного персонала, психологической атмосферы и удовлетворённости трудом в организации
 - для дальнейшего формирования психологической атмосферы и удовлетворённости трудом в организации
 - для дальнейшего формирования продуктивного персонала, удовлетворённости трудом в организации
 - для дальнейшего формирования продуктивного персонала, психологической атмосферы и удовлетворённости трудом в организации, ротации работ
 - для дальнейшего повышения удовлетворённости трудом в организации
-

БÖЛМƏ: 10 02

Ad	10 02
Suallardan	33
Maksimal faiz	33
Sualları qarşıdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: Какую роль играет правильный отбор персонала в формировании коллектива? (Çəki: 1)

- формирует правильный психологический климат в коллективе
 - способствует росту продуктивности труда
 - работники получают удовлетворение от выполняемой работы
 - повышает дисциплину труда
 - вышеуперечисленные вместе взятые
-

Sual: Какова цель эффективной организации отбора и найма персонала? (Çəki: 1)

- выбор наилучших кандидатов
 - выбор наиболее высокообразованных
 - выбор наиболее продуктивных работников
 - формирование у работников позитивного мнения о предприятии
 - выбор наиболее подходящих работников и формирование у них позитивного мнения о предприятии
-

Sual: Что является основой эффективного набора и отбора персонала? (Çəki: 1)

- совместная работа менеджеров департамента ЧР и линейных менеджеров
 - организация эффективной работы менеджеров ЧР
 - деятельность линейных менеджеров
 - деятельность руководителей предприятия
 - деятельность менеджеров производственных цехов
-

Sual: Какие данные включаются в объявление о вакансиях? (Çəki: 1)

- о заработной плате
 - о рабочем месте
 - о времени открытия и закрытия вакантных позиций
 - о требуемой квалификации и способностях
 - всё выше указанное
-

Sual: В каких работниках увеличивается потребность под влиянием НТР? (Çəki: 1)

- в высокообразованных
 - в высококультурных
 - в знающих иностранные языки
 - в высококвалифицированных
 - в высокодисциплинированных
-

Sual: Кто несёт главную ответственность за отбор и наем персонала? (Çəki: 1)

- руководитель предприятия
 - главный технолог
 - менеджер департамента ЧР
 - заместитель директора
 - все вышеперечисленные
-

Sual: Основные источники отбора внешних кандидатов на вакантные позиции? (Çəki: 1)

- реклама
 - агентства по трудоустройству
 - колледжи и высшие школы
 - ярмарки по трудоустройству
 - все вышеперечисленные
-

Sual: Какой вид рекламы больше всего используется для привлечения работников на вакансию? (Çəki: 1)

- специализированные журналы и газеты
 - научные журналы
 - телевидение
 - радио
 - телевидение и радио
-

Sual: Какие существуют виды агентств по найму работников? (Çəki: 1)

- государственные
 - частные
 - частные и не комерческие
 - государственные, частные, некоммерческие
 - общественные организации
-

Sual: Какова основная цель проведения интервью с кандидатами на вакансии?
(Çəki: 1)

- выбрать интересных кандидатов
 - выбрать наиболее достойных для выполнения необходимых работ
 - выбрать наиболее умных кандидатов
 - выбрать наиболее высококвалифицированных кандидатов
 - выбор наиболее быстроработающих
-

Sual: Какие существуют виды тестов? (Çəki: 1)

- на определение интеллектуальных способностей
 - на определение физических способностей
 - на выявление индивидуальных способностей
 - все вышеперечисленные
 - на выявление управленческих способностей
-

Sual: Какой метод нашел широкое распространение в развитых странах мира для определения потенциального количества кандидатов? (Çəki: 1)

- пирамида Маслоу
 - пирамида Набора кадров
 - пирамида Герцберга
 - пирамида Мак-Грегора
 - пирамида Макленанда
-

Sual: За счет каких источников в основном заполняются вакансии менеджеров в организациях? (Çəki: 1)

- внешние
 - зарубежные
 - внутриотраслевые
 - внутренние
 - межотраслевые
-

Sual: В нем состоит преимущество внешних источников набора кандидатов?
(Çəki: 1)

- обеспечивается ротация кадров
 - обеспечивается ротация менеджеров
 - обеспечивается ротация рабочих
 - обеспечивается возможность выбора лучших кандидатов
 - обеспечивается возможность более высокой продуктивности труда
-

Sual: Каким образом развитие техники и технологии влияет набор кандидатов?
(Çəki: 1)

- повышается спрос на работников физического труда
- повышается спрос на работников умственного труда
- повышается спрос на работников физического и умственного труда

-
- повышается спрос на работников ручного труда
 - повышается спрос высокой квалификации, сложного труда
-

Sual: Каким образом состояние рынка труда влияет на набор кандидатов на вакантные позиции? (Çəki: 1)

- низкий уровень занятости повышает предложение кандидатов
 - низкий уровень безработицы снижает цену рабочей силы
 - низкий уровень безработицы повышает цену рабочей силы и снижает общее предложение
 - высокий уровень безработицы снижает предложение рабочей силы
 - высокий уровень безработицы повышает цену рабочей силы
-

Sual: В нем состоит особенность внутренних источников набора кандидатов? (Çəki: 1)

- они больше поддаются регулированию и контролю
 - они больше поддаются учету и пересмотру
 - они больше поддаются контролю и прогнозированию
 - они больше поддаются прогнозированию и пересмотру
 - они больше поддаются регулированию и учету
-

Sual: В чем состоит особенность внешних источников набора кандидатов? (Çəki: 1)

- их легко прогнозировать и рассчитывать
 - их легко учитывать и планировать
 - их трудно прогнозировать и регулировать
 - их трудно планировать и прогнозировать
 - их трудно учитывать и управлять
-

Sual: Политика и практика департамента ЧР по найму должна соответствовать: (Çəki: 1)

- стратегии развития фирмы в целом
 - стратегии развития подразделений фирмы
 - стратегии развития отрасли
 - стратегии развития экономики
 - стратегии философии организации относительно набора и развития персонала
-

Sual: Основные требования, предъявляемые к отбору кандидатов? (Çəki: 1)

- отбор должен быть всеохватывающим и незатратным
 - отбор должен быть среднесрочным и качественным
 - отбор должен быть эффективен с точки зрения затрат времени и средств
 - отбор должен быть эффективен с точки зрения финансов и учета
 - отбор должен быть эффективен с точки зрения затрат времени и труда
-

Sual: В чем заключается необходимость эффективного отбора кандидатов? (Çəki: 1)

- это связано с развитием НТП
 - это связано с внедрением новых технологий
 - это связано с внедрением новых форм организации труда
 - это дорогостоящий процесс с долгосрочными последствиями
 - это связано с развитием фирмы
-

Sual: Критерии для отбора кандидатов устанавливаются с учетом: (Çəki: 1)

- стажа работы кандидатов
 - возраста кандидатов
 - уровня образования кандидатов
 - требований, предъявляемых к работе кандидатов
 - семейного положения
-

Sual: Какой метод используют работодатели как основное средство отбора кандидатов? (Çəki: 1)

- наблюдение
 - анкета
 - интервью
 - опрос
 - личные связи
-

Sual: Чем обладает кандидат при приеме на работу: (Çəki: 1)

- целями, ценностями, потребностями, правилами поведения
 - правилами поведения дисциплиной труда, различными навыками, интересами
 - интересами, требовательностью, профессией специальностью
 - воспитанием, нуждой, интересами, знаниями
 - целями, социальными нормами, правилами поведения, моралью
-

Sual: Дайте характеристику содержания набора персонала: (Çəki: 1)

- система организационных мероприятий по привлечению потенциальных кандидатов на занятие вакантных позиций в организации
 - система организационных мероприятий, связанных с использованием различных форм и методов, по привлечению потенциальных кандидатов на занятие вакантных позиций в организации в. кураторство, стажировка
 - система организационных мероприятий на занятие вакантных позиций в организации
 - привлечение потенциальных кандидатов на занятие вакантных позиций в организации
 - система организационных мероприятий по привлечению потенциальных кандидатов
-

Sual: Дайте характеристику содержания набора персонала: (Çəki: 1)

- система организационных мероприятий по привлечению потенциальных кандидатов на занятие вакантных позиций в организации
 - система организационных мероприятий, связанных с использованием различных форм и методов, по привлечению потенциальных кандидатов на занятие вакантных позиций в организации в. кураторство, стажировка
 - система организационных мероприятий на занятие вакантных позиций в организации
 - привлечение потенциальных кандидатов на занятие вакантных позиций в организации
 - система организационных мероприятий по привлечению потенциальных кандидатов
-

Sual: Укажите позитив в наборе большого числа кандидатов на вакансии: (Çəki: 1)

- это означает возможность большего выбора и ротации работ
 - это означает возможность ротации работ
 - это означает возможность большего выбора
 - это означает возможность выбора стабильности и ротации работ
 - это означает возможность большей ротации работ и наставничества
-

Sual: В процессе набора и селекции за что несёт ответственность департамент человеческих ресурсов? (Çəki: 1)

- за развитие основных направлений найма]
 - за развитие основных процедур найма
 - за развитие основных направлений и процедур найма, ротации работ
 - за развитие основных направлений и процедур найма
 - за развитие основных направлений найма и ротации работ
-

Sual: Укажите основные факторы воздействующие на набор кандидатов из внешних источников: (Çəki: 1)

- внутренние организационные факторы; ожидания кандидатов и личные предпочтения работников
 - макроэкономические факторы; ожидания кандидатов и личные предпочтения работников
 - макроэкономические факторы; внутренние организационные факторы
 - ожидания кандидатов и личные предпочтения работников
 - макроэкономические факторы; внутренние организационные факторы; ожидания кандидатов и личные предпочтения работников
-

Sual: Укажите позитив в наборе большого числа кандидатов на вакансии: (Çəki: 1)

- это означает возможность большего выбора и ротации работ
 - это означает возможность ротации работ
 - это означает возможность большего выбора
 - это означает возможность выбора стабильности и ротации работ
 - это означает возможность большей ротации работ и наставничества
-

Sual: В процессе набора и селекции за что несёт ответственность департамент человеческих ресурсов? (Çəki: 1)

- за развитие основных направлений найма
 - за развитие основных процедур найма
 - за развитие основных направлений и процедур найма, ротации работ
 - за развитие основных направлений и процедур найма
 - за развитие основных направлений найма и ротации работ
-

Sual: Укажите позитив в наборе большого числа кандидатов на вакансии: (Çəki: 1)

- это означает возможность большего выбора и ротации работ
 - это означает возможность ротации работ
 - это означает возможность большего выбора
 - это означает возможность выбора стабильности и ротации работ
 - это означает возможность большей ротации работ и наставничества
-

Sual: Дайте характеристику содержания набора персонала: (Çəki: 1)

- система организационных мероприятий по привлечению потенциальных кандидатов на занятие вакантных позиций в организации
 - система организационных мероприятий, связанных с использованием различных форм и методов, по привлечению потенциальных кандидатов на занятие вакантных позиций в организации в. кураторство, стажировка
 - система организационных мероприятий на занятие вакантных позиций в организации
 - привлечение потенциальных кандидатов на занятие вакантных позиций в организации
 - система организационных мероприятий по привлечению потенциальных кандидатов
-

BÖLMƏ: 10 03

Ad	10 03
Suallardan	11
Maksimal faiz	11
Sualları qarışdırmaq	<input type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Какова цель набора большого числа кандидатов на вакантные позиции? (Çəki: 1)

- выбор наиболее продуктивных работников
 - выбор наиболее умелых работников
 - выбор наиболее культурных работников
 - выбор наиболее высокообразованных
 - возрастает вероятность отбора наиболее подходящих кандидатов
-

Sual: Сколько источников выбора необходимых кандидатур существует на практике?? (Çəki: 1)

- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
-

Sual: Для чего необходимо наличие персонального файла для каждого работника? (Çəki: 1)

- для внешнего знакомства
 - для изучения их трудовой биографии
 - для выявления соответствия их квалификации требованиям рабочего места
 - для выявления уровня их квалификации
 - для выявления их образования и квалификации
-

Sual: Для чего необходимо создание банка данных? (Çəki: 1)

- для выявления неиспользуемых, потенциальных навыков работников
 - для увеличения заработной платы работников
 - для отбора более образованных работников
 - для выявления низко квалифицированных работников
 - для продвижения работников
-

Sual: Какие факторы влияют на набор кандидатов извне? (Çəki: 1)

- макро- и микроэкономические
 - макроэкономические, внутриорганизационные, ожидания кандидатов
 - ожидания кандидатов и предприятия
 - мезо- и микроэкономические
 - внутренние и внешние
-

Sual: Какие макроэкономические факторы влияют на выбор кандидатов? (Çəki: 1)

- положение дел в экономике
 - уровень развития техники и технологии
 - законодательство
 - состояние рынка труда
 - все вышеперечисленные
-

Sual: Какие внутриорганизационные факторы влияют на отбор кандидатов извне? (Çəki: 1)

- специфика работы
- политика и практика департамента ЧР
- имидж организации
- политика департамента ЧР

все вышеперечисленные

Sual: К чему ведёт выдвижение на лучшие вакансии наиболее отличившихся работников? (Çəki: 1)

- к повышению производительности труда
 - к повышению мотивации работников
 - к повышению качества продукции
 - к повышению уровня квалификации
 - к уменьшению численности работников
-

Sual: С какими проблемами, прежде всего, связаны ожидания работников?

(Çəki: 1)

- с механизацией физического труда
 - с оплатой труда, с содержанием и условиями труда, развитием карьеры
 - с увеличением производительности труда
 - с улучшением условий труда
 - с дополнительным премированием
-

Sual: Какие используются методы проведения интервью с кандидатами? (Çəki: 1)

- со всем коллективом
 - индивидуальное
 - групповое
 - с использованием компьютера
 - 2-4 методы
-

Sual: Какова цель социальной ориентации впервые отобранных работников? (Çəki: 1)

- ознакомить с новыми работами
 - сократить время адаптации к коллективу и новым работам
 - познакомить с руководящими работниками
 - увеличить эффективность труда
 - повысить квалификацию
-

BÖLMƏ: 11 01

Ad	11 01
Suallardan	9
Maksimal faiz	9
Sualları qarışdırmaq	<input checked="" type="checkbox"/>
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Стимулирование труда можно определить как: (Çəki: 1)

- система сознательно организуемых форм и методов воздействия для обеспечения заинтересованности в труде
 - выплата материального вознаграждения работнику
 - совокупность интересов работника
 - деятельность работника в трудовом процессе
 - трудовое поведение работников
-

Sual: Виды стимулирования труда: (Çәki: 1)

- социальные, моральные, материальные
 - физические, психические, экологические
 - социальные, психологические, эстетические
 - материальные, физические, правовые
 - моральные, этические, финансовые
-

Sual: Функции заработной платы: (Çәki: 1)

- воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, формирования платежеспособного спроса, измерительно-распорядительная, социально-гарантийная
 - стимулирующая, активизирующая, воспроизводственная, социальная, экономическая, распорядительная
 - поощрительная, материальная, социальная, регулирующая, договорная
 - трудосберегающая, социально-защитная, статусная, нормативная, учредительная
 - воспроизводственная, финансовая, регулирующая, материальная, моральная
-

Sual: Пособие по безработице играет роль: (Çәki: 1)

- денежной помощи со стороны государства
 - оплаты трудового вклада работника
 - нормы труда для работников
 - премиальных выплат работникам
 - доплат и надбавок к заработной плате
-

Sual: Что не включается в условия трудового договора? (Çәki: 1)

- оплата туристических поездок
 - оплата основных и дополнительных отпусков
 - медицинское страхование работников
 - улучшение условий и охрана труда работников
 - переобучение и повышение квалификации кадров
-

Sual: Стимулирование труда выступает как: (Çәki: 1)

- метод управления трудом
- форма социального страхования работников
- способ решения социальных проблем
- метод измерения производительности труда

- способ адаптации работника в коллективе
-

Sual: Что не относится к формам стимулирования труда? (Çəki: 1)

- заработка плата
 участие в прибылях
 участие в акционерном капитале
 премиальные выплаты
 участие в программах занятости
-

Sual: В чем заключается экономическая функция стимулирования труда? (Çəki: 1)

- в увеличении издержек производства
 в повышении заработной платы
 в улучшении качества продукции
 в уменьшении издержек производства
 в повышении эффективности производства
-

Sual: Требования к стимулированию труда: (Çəki: 1)

- постоянный учет трудовых достижений работника
 периодический пересмотр трудовых договоров
 систематический отбор кадров управления
 непрерывный процесс повышения квалификации
 оптимизация трудовых процессов
-

ВÖЛМƏ: 11 02

Ad	11 02
Suallardan	14
Maksimal faiz	14
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Компенсации по временной нетрудоспособности – это: (Çəki: 1)

- денежные выплаты временного характера
 премии за высокие достижения в труде
 участие в прибыли предприятия
 дополнительная заработка плата
 повременный заработок работника
-

Sual: Социальное партнерство определяется как: (Çəki: 1)

- форма социально-трудовых отношений между субъектами рынка труда
 признак трудоспособности человека
 система участия в прибылях

-
- обязательное медицинское страхование наемных работников
 - негосударственные и общественные организации
-

Sual: Что не относится к формам стимулирования труда: (Çəki: 1)

- заработка плата
 - участие в прибылях
 - участие в акционерном капитале
 - премиальные выплаты
 - участие в программах занятости
-

Sual: Нематериальное стимулирование включает: (Çəki: 1)

- моральное стимулирование, стимулирование свободным временем и
 - финансовое стимулирование, льготное кредитование и компенсационные выплаты
 - социальное стимулирование, комфортные условия труда и поощрительные выплаты
 - моральное стимулирование, премирование и гонорары
 - организационное стимулирование, льготное стимулирование, компенсационные выплаты
-

Sual: В чем заключается экономическая функция стимулирования труда? (Çəki: 1)

- в увеличении издержек производства
 - в повышении заработной платы
 - в улучшении качества продукции
 - в уменьшении издержек производства
 - в повышении эффективности производства
-

Sual: Что не относится к нематериальным стимулам? (Çəki: 1)

- социальные
 - моральные
 - творческие
 - социально-психологические
 - правовые
-

Sual: Что не относится к требованиям организации стимулирования труда? (Çəki: 1)

- комплексность
 - дифференциированность
 - гибкость
 - оперативность
 - прозрачность
-

Sual: С чем связаны моральные стимулы? (Çəki: 1)

- с денежной оценкой труда

- с применением премиальных систем
 - с повышением интенсивности труда
 - с размером прибыли
 - с удовлетворенностью трудом
-

Sual: Что не входит в состав материальных выплат работникам (Çәki: 1)

- доплаты
 - надбавки
 - материальная помощь
 - тарифные ставки
 - страховое возмещение
-

Sual: Как осуществляется стимулирование труда? (Çәki: 1)

- путем воздействия на психологическое состояние работника
 - путем угрозы увольнения
 - путем воздействие на социальный интерес работника
 - путем понижения в должности
 - путем воздействия на личный экономический интерес работника
-

Sual: Стимулирование труда выступает как средство: (Çәki: 1)

- мотивации
 - взаимодействия
 - адаптации
 - конкуренции
 - сегментации
-

Sual: В процессе стимулирования труда основным фактором является: (Çәki: 1)

- количество и качество вложенного труда
 - объем и качество оказываемых услуг
 - издержки производства на содержание персонала
 - объем и структура управленческих функций
 - состав и виды трудовых действий работников
-

Sual: Стимул трудовой деятельности – это: (Çәki: 1)

- побудитель человеческого действия в процессе труда
 - предметная область трудовой деятельности
 - средство оценки трудового вклада работника
 - способ усиления трудовой сплоченности
 - метод управления трудовым коллективом
-

Sual: Социальные стимулы к труду основаны на : (Çәki: 1)

- нравственных ценностях человека
- психологической совместимости работников
- оплате труда работника

- управленческих аспектах трудовой деятельности
 - профессиональной ориентации человека
-

БӨЛМӘ: 11 03

Ad

11 03

Suallardan

6

Maksimal faiz

6

Sualları qarışdırmaq

Suallar təqdim etmək

1 %

Sual: Механизм стимулирования труда включает: (Çəki: 1)

- формы и методы стимулирования
 - формы и методы нормирования
 - формы и методы регулирования
 - формы и методы планирования
 - формы и методы моделирования
-

Sual: Требования к стимулированию труда: (Çəki: 1)

- постоянный учет трудовых достижений работника
 - периодический пересмотр трудовых договоров
 - систематический отбор кадров управления
 - непрерывный процесс повышения квалификации
 - оптимизация трудовых процессов
-

Sual: В принципы стимулирования труда не входит: (Çəki: 1)

- взаимодействие звеньев управления
 - учет единства экономических, социальных и психологических факторов
 - обеспечение позитивного морально-психологического климата
 - взаимодействие моральных и материальных стимулов
 - оптимальное сочетание внешней и внутренней регуляции
-

Sual: Стимулы труда входят в: (Çəki: 1)

- перечень благ, которые предоставляет организация в обмен за трудовые услуги работника
 - список почетных наименований и наград работника за период его трудовой деятельности
 - реестр трудовых функций работников в соответствии с занимаемой должностью
 - список благ и услуг, предоставляемых потребителям
 - перечень условий эффективной деятельности организации на рынке
-

Sual: Формами стимулов выступают: (Çəki: 1)

- принуждение, материальное и моральное поощрение, самоутверждение
 - отношение, самооценка, премирование
 - компенсация, льготы, доплаты
 - денежные выплаты, пособия, гонорары
 - поручение, назидание, надзор
-

Sual: В систему мотивации труда не включаются: (Çəki: 1)

- идеалы
 - интересы
 - мотивы
 - потребности
 - стимулы
-

BÖLMƏ: 13 01

Ad	13 01
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarşıdırmaq	
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Что такое образовательный потенциал? (Çəki: 1)

- уровень образования населения
 - накопление работником и населением образования в течение многих лет
 - уровень высшего образования населения
 - уровень образования рабочей силы
 - уровень квалификации рабочей силы
-

Sual: На какие образовательные группы делится население? (Çəki: 1)

- высшее и средне специальное
 - среднее и неполное среднее
 - высшее, среднее, незаконченное
 - неполное среднее и высшее
 - среднее специальное и незавершённое
-

Sual: Как влияет НТП на уровень образования населения? (Çəki: 1)

- облегчает
 - делает его более содержательным
 - повышает его
 - усложняет и делает его всеохватывающим
 - делает его всеохватывающим
-

Sual: Какие методы используются при первичном отборе потенциальной рабочей силы? (Çəki: 1)

- интервью
 - личные анкеты (CV)
 - интервью и личные анкеты (CV)
 - личные встречи
 - средства рекламы
-

Sual: Сколько лет составляет обучение в городских профессионально-технических школах? (Çəki: 1)

- 1 год
 - 1-3 года
 - 2 года
 - 2,5 года
 - 3 года
-

Sual: Сколько лет составляет обучение в сельских профессионально-технических школах? (Çəki: 1)

- 1-2 года
 - 2-3 года
 - 3 года
 - 1-4 года
 - 1,5 года
-

Sual: Какие формы подготовки рабочих кадров существуют на предприятии? (Çəki: 1)

- индивидуальная форма
 - бригадная
 - с отрывом от производства
 - без отрыва от производства
 - все вышеперечисленные
-

Sual: Какова продолжительность профессиональной подготовки на предприятии? (Çəki: 1)

- 2 месяца
 - 4 месяца
 - 3-6 месяцев
 - 2-4 месяца
 - 4-7 месяца
-

Sual: Сокращению каких работ способствует НТП? (Çəki: 1)

- высококвалифицированных
- средней квалификации
- низко квалифицированных и не требующих квалификации
- высоко и среднеквалифицированных

- высших и среднеквалифицированных
-

Sual: В каких школах осуществляется подготовка специалистов высшей квалификации? (Çəki: 1)

- профессионально-технических
- средне технических школах
- в высших школах
- в профессионально-квалификационных школах
- в средне квалификационных школах
-

БÖЛМӘ: 13 02

Ad	13 02
----	-------

Suallardan	7
------------	---

Maksimal faiz	7
---------------	---

Sualları qarışdırmaq	<input type="checkbox"/>
----------------------	--------------------------

Suallar təqdim etmək	1 %
----------------------	-----

Sual: Что включается в содержание кадровой политики? (Çəki: 1)

- отбор работников, повышение уровня их квалификации и воспитания
- воспитание работников
- правильный отбор работников
- повышение профессионально-квалификационного уровня работников
- отбор и воспитание работников
-

Sual: Что лежит в основе разделения труда по профессиям? (Çəki: 1)

- соответствующее распоряжение
- указы кабинета министров
- принятые законы
- специализация и изменение орудий труда
- специализация орудий труда
-

Sual: Каковы этапы профессиональной адаптации? (Çəki: 1)

- профессиональная ориентация молодёжи
- выбор профессий
- профессиональная подготовка
- начало трудовой деятельности
- все вышеперечисленные
-

Sual: Каковы основные мотивы, определяющие интерес к профессии? (Çəki: 1)

- понимание социальной значимости труда
- понимание экономического смысла профессии
- материальная заинтересованность в труде

- все вышеперечисленное
 - наличие материального и морального интереса
-

Sual: Каковы основные факторы, влияющие на профессиональный выбор молодёжи? (Çəki: 1)

- физические, моральные, местные
 - социально-экономические, технические, психологические
 - психологические, моральные, национальные
 - моральные, физические, технические
 - физические, социально-экономические и психологические
-

Sual: Каковы основные формы подготовки молодых рабочих? (Çəki: 1)

- на предприятии
 - в лицее
 - в профессиональных школах
 - все вышеперечисленные
 - в средне специальных школах
-

Sual: В какой форме осуществляется повышение квалификации рабочих? (Çəki: 1)

- на производственных технических курсах
 - в школах передового опыта
 - в целевых курсах
 - на курсах обучения второй специальности
 - все вышеперечисленные
-

