

1007_Az_Q2017_Yekun imtahan testinin sualları

Fənn : 1007 İnsan resurslarının idarə olunması

1 İnsan resurslarının idarədilməsi strategiyası nəyin tərkib hissəsidir?

- e) Sosial qrupların inkişaf strategiyasının
- Ev təsərrüfatının inkişaf strategiyasının
- Texnikanın inkişaf strategiyasının
- Texnologiyanın inkişaf strategiyasının
- Təşkilatın ümumi inkişaf strategiyasının

2 Kursun tədris olunmasının məqsədlərinə aid deyil?

- İRİE- si sahəsində müvafiq qanun və qərarları qəbul etmək
- Təşkilatın inkişafında İRİE- nin xüsusi əhəmiyyətini dərk etmək
- Heyətin idarədilməsi ilə bağlı klassik və müasir yanaşmalarla tanışlıq
- Optimal idarəetmə qərarlarının işlənməsi və reallaşması prinsiplərinin təcrübədə tətbiqini öyrənmək
- İdarəetmə qərarlarının səmərəliliyini qiymətləndirməyi bacarmaq

3 İnsan resurslarının idarədilməsi əsasən nəyə təsir etmir?

- Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə
- Heyətin təhsilləndirilməsi və inkişafına
- Təşkilatın maliyyə planının tərtib olunmasına
- Təşkilatın strategiyasının həyata keçirilməsinə
- Dəyişikliklərə uyğunlaşmağa

4 Müasir dövrdə idarəetmə elminə olan tələbatın artması səbəblərinə aid deyil:

- sosial-iqtisadi problemlərin kompleks həlli zərurəti və bazar şəraitində qeyri-müəyyənliyin artması
- əmtəə-pul münasibətlərinin, biznes mühitinin inkişafı
- xalq təsərrüfatının sahələrin inkişafı, onun strukturunun mürəkkəbləşməsi
- təşkilati, iqtisadi, sosial əlaqələrin beynəlxalq münasibətlər sisteminə inteqrasiya olunması
- ETT-nin nailiyyətlərindən daha səmərəli istifadə olunması və onun özünün yüksək səviyyədə idarə edilməsi zərurəti

5 İdarəetmənin obyektidir:

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

6 İnsan resurslarının idarə edilməsi departamentinin əsas məqsədi:

- əmək məhsuldarlığının artırılması; əmək haqqının yüksəltməsi
- insan resurslarından optimal istifadə, işçilərin peşə inkişafı
- ixtisas artımının təmin etməsi; əmək haqqının artırılması
- iş şəraitinin yaxşılaşdırılması; əmək haqqını artırılması
- iş şəraitinin yaxşılaşdırılması; ixtisas artımının təmin etməsi

7 Fənnin öyrənilməsində istifadə olunan metodlara aid deyil:

- pozitivlik metodu
- analitik metod
- sosial tədqiqatlar metodu

statistik metod
sintetik metod

8 İdarəetmənin əsas metodlarına aid deyil:

- təşkilati
- inzibati
- ictimai
- iqtisadi
- sosial-psixoloji

9 İdarəetmə təcrübəsi və idarəetmə nəzəriyyələrinin inkişaf tarixi neçə mərhələyə bölünür?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

10 əvvəlcədən nəzərdə tutulmuş və dərk edilmiş məqsədə nail olmaq, nəticələr əldə etmək üçün hər hansı konkret obyektə təsir etmə vasitəsinə nə aiddir

- taktika
- strategiya
- planlaşdırma
- təşkiletmə
- idarəetmə

11 Bunlardan hansı sosial idarəetməyə aid deyildir?

- istehsalın idarə edilməsi
- cəmiyyətin idarə edilməsi
- heyətin idarə edilməsi
- texnikanın, avadanlığın idarə edilməsi
- ictimai təşkilatların idarə edilməsi

12 1911-ci ildə çap edilmiş Elmi idarəetmənin prinsipləri adlı kitabın müəllifi kimdir?

- A.Smit
- Q.Ford
- Q.Emirson
- F.Teylor
- A.Fayol

13 İnsan resurslarının idarəedilməsi strategiyasını müəyyən edən əsas amillərə aid deyil?

- təşkilatın iri və ya kiçik olması
- Təşkilatın strategiyası
- Xarici mühit
- İş yerlərinin planirovkası
- Təşkilatın fəaliyyət dövrü

14 İdarəetmə qərarlarının təsnifatlaşdırılmasında hansı məsələ nəzərə alınmır:

- Qənaətlilik əlaməti
- Funksionallıq əlaməti
- Istehsal sahəsinin fərqləndirilməsi
- Qəbul olunan qərarların məzmunu və təşkilatın idarəedilməsində onların rolu
- Qəbul olunmuş idarəetmə qərarlarının strateji istiqamətləndirmə dərəcəsi

15 Təşkilatın inkişafının əsas mərhələlərinə aid deyil?

- Istehsalın ixtisar olunması və yenidən qurulması mərhələsi
- Qurulma mərhələsi
- Inkişaf mərhələsi
- Yetkinlik mərhələsi
- Ixtisaslaşma mərhələsi

16 Kursun məzmununa daxil deyil:

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

17 İdarəetmənin subyektlərinə aiddir:

- kompleks və ixtisaslaşmış briqadalar
- idarə edənlər və idarə olunanlar kiçik və böyük sosial qruplar müəssisə və təşkilatlar fərdi və kollektiv müqavilələr

18 İnsan resurslarının idarə edilməsinin mahiyyəti:

- insan resurslarının inkişaf etdirilməsi insanların ilkin tələbatlarının ödənilməsinin təmin edilməsi insanların sosial statusunun yüksəldilməsi insanların əmək alətlərindən istifadəsinin qiymətləndirilməsi insan resurslarının tibbi diaqnostikası

19 İnsan resurslarının idarə edilməsi fənninin predmeti:

- insan resurslarının əmək fəaliyyətinin təşkili və idarə edilməsidir əmək potensialı, ictimai əmək və onun konkret təşkilidir sosial-əmək münasibətlərinin strukturunu, mexanizmini, habelə sosial proseslərin qanunauyğunluqlarını öyrənməkdir
- cəmiyyətin insan resurslarının formalaşması və səmərəli istifadə edilməsi ilə əlaqədar yaranan sosial-iqtisadi münasibətlərdir insanlar arasındakı sosial-iqtisadi və əmək münasibətləridir

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

- K.Marks
- Aristotel
- A.Smit
- D.Rikardo
- Sokrat

21 İdarəetmənin obyektı deyildir:

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

22 İnsan resurslarının idarəedilməsinin fəqləndirici xüsusiyyətlərinə aid deyil?

Çoxaspektlilik

- Paralellik
- Kəmiyyət qiymətləndirilməsinin çətinliyi
Formalaşdırmada mürəkkəblik
Qeyri – adilik

23 Kiçik müəssisələrdə heyətin idarəedilməsinin xüsusiyyətlərinə aid deyil?

- Funksional idarəetmə sistemi
- Kadr xidmətinin olmaması
Karyerada inkişaf problemi
Qeyri – sabitlik
Böhran dövründə iflasa uğramamaq problemi

24 İnsan resurslarının idarə edilməsində başlıca məqsəd nədir?

- e) müəssisələrin, kollektivlərin səmərəli idarə edilməsi
- cəmiyyətin obyektiv imkanlarından səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək
cəmiyyətdə elmi-texniki tərəqqinin nailiyyətlərindən səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək
istehsal proseslərin təkmilləşdirilməsini təmin etmək
d) avadanlığa xidmət sahəsinin müasir tələblərə uyğun inkişaf etdirmək

25 İdarəetmə prinsiplərinə aid deyil

- proporsionallıq
optimallıq
sistemlilik
ardıcılıq
- qənaətlilik

26 Menecment fəaliyyətində ən başlıca cəhət nədir?

- işçilərin asudə və iş vaxtının təşkil edilməsidir
- işçilərin sayını, qabiliyyətini, bacarığını qarşıya qoyulmuş məqsədlərin icrasına yönəltməkdir
işçilərin avadanlıqdan istifadə səviyyəsinin qiymətləndirilməsi
insan resurslarının, onların iqtisadi fəal hissəsinin işlə təmin olunmasıdır
istehsalın təşkili və idarə edilməsidir

27 İnsan resurslarının idarə edilməsi fənni hansı elmlərlə daha sıx əlaqədardır?

- Psixologiya, fiziologiya, anatomiya, erqonomika, əməyin normalaşdırılması
Fəlsəfə, politologiya, maliyyə, sahələrin iqtisadiyyatı, ekonometrika
Psixologiya, anatomiya, erqonomika, maliyyə, statistika
İqtisadi nəzəriyyə, əməyin təşkilinin əsasları, fəlsəfə, statistika, əməyin normalaşdırılması
- Menecment, heyətin idarə edilməsi, əməyin iqtisadiyyatı və əməyin sosiologiyası, əmək hüququ

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

- elmi-texniki tərəqqinin inkişaf səviyyəsi
- istehsalda insan amilinin rolunun yüksəldilməsi və onun intellektual, yaradıcı funksiyasına olan tələbatın artması
istehsalın mexanikləşməsi, avtomatlaşdırılması, komputerləşməsi səviyyəsi
müəssisələrdə əməyin təşkilinin kollektiv formalarının inkişafı
bazar münasibətlərinin formalaşması

29 İdarəetmənin vəzifələrinə aid deyil:

struktur bölmələrinin inkişafını təmin etmək
istehsalı inkişaf etdirmək
ehtiyatlardan səmərəli istifadə etmək

əmək və istehsal münasibətlərini tənzimləmək

- əmək bölgüsünü və əmək kooperasiyasını həyata keçirmək

30 Müasir dövrdə idarəetmə elminə olan tələbatın artması səbəblərinə aid deyil:

xalq təsərrüfatının sahələrin inkişafı, onun strukturunun mürəkkəbləşməsi

- əmtəə-pul münasibətlərinin, biznes mühitin inkişafı
ETT-nin nailiyyətlərindən daha səmərəli istifadə olunması və onun özünün yüksək səviyyədə idarə edilməsi zərurəti
sosial-iqtisadi problemlərin kompleks həlli zərurəti və bazar şəraitində qeyri-müəyyənliyin artması
təşkilati, iqtisadi, sosial əlaqələrin beynəlxalq münasibətlər sisteminə inteqrasiya olunması

31 əmək bazarının mexanizminə aid deyil?

İşçi qüvvəsinə tələb

İşçi qüvvəsinin təklifi

İşçi qüvvəsinin qiyməti

- İşçi qüvvəsinin ixtisaslaşması
Rəqabət

32 İş qüvvəsinin təklifinin göstəricilərinə aid deyil?

- İqtisadi cəhətdən qeyri – fəal əhalinin sayı
İqtisadi cəhətdən fəal əhalinin payı
İl ərzində 1 işçi tərəfindən işlənmiş saatların orta sayı
Əməyin kəmiyyəti, keyfiyyəti və ixtisaslaşması
Əhalinin ümumi sayı

33 Dövlətin əmək bazarının subyekti kimi neçə funksiyası var?

2

6

3

- 5
- 4

34 əmək ehtiyatları termini ilk dəfə kim tərəfindən elmə daxil olmuşdur?

A.Marşall

A.Maslou

K.Marks

F. Teylor

- S.Q Strumilin

35 əmək ehtiyatları termini nə vaxt yaranmışdır?

XX əsrin 50-ci illərində

XX əsrin 60- ci illərində

- XX əsrin 20-ci illərində
- XX əsrin 90-ci illərində
- XX əsrin 70-ci illərində

36 Miqrasiya dedikdə nə başa düşülür?

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

37 İqtisadi qeyri-fəal əhaliyə aid deyil:

- işləməyən təqaüdçülər
- əyani şöbədə təhsil alan.tələbələr
- işsizlər
- evdar qadınlar
- əmək qabiliyyətini tam şəkildə itirmiş əlillər

38 İqtisadi fəal əhaliyə daxildir:

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

39 Gender nə deməkdir?

- insanların əmək qabiliyyətini müəyyən edən müxtəlif keyfiyyətlərin məcmusu
- işgötürənlərlə mizdolu işçilərin qarşılıqlı əlaqələrinin mexanizmi
- bioloji cinsi əks etdirən sosial əhəmiyyətli anlayışdır
- sosial-iqtisadi proses
- əhalinin bir yaşayış ərazilərindən digərlərə köçmə

40 əmək bazarına hansı komponent daxil deyil?

- obyektlər
- subyektlər
- iqtisadi proqramlar
- bazar infrastrukturunu
- bazar mexanizmi

41 əmək ehtiyatlarının strukturuna aid olmayan xarakteristika:

- əmək qabiliyyətinə malik olmayanlar
- müvəqqəti olaraq əmək fəaliyyətilə məşğul olmayanlar
- əmək qabiliyyətli yaşda əmək qabiliyyətli əhali
- əmək qabiliyyətli yaşına qədər iqtisadiyyatda məşğul olan
- əmək qabiliyyətli yaşdan yuxarı iqtisadiyyatda məşğul olan

42 əmək ehtiyatları hansı əlamət üzrə təsnifatlaşdırılır?

- cins əlaməti üzrə
- yaş əlaməti üzrə
- əmək qabiliyyəti üzrə
- iqtisadi fəallıq üzrə
- məşğulluq səviyyəsi üzrə

43 Real əmək ehtiyatlarına daxildir:

- əyani şöbədə təhsil alanlar
- əlillər
- məşğul olanlar
- evdar qadınlar
- ev təsərrüfatında çalışanlar

44 əmək ehtiyatları neçə kateqoriya əhali daxildir?

- 3
- 5
- 4
- 6

45 əmək bazarının peşə əlaməti üzrə növlərinə aid deyil?

- Sərbəst peşə sahiblərinin əmək bazarı
- Həkimlərin əmək bazarı
- Müəllimlərin əmək bazarı
- Mühəndislərin əmək bazarı
- İqtisadçıların əmək bazarı

46 Dövlətin əmək münasibətlərinin subyekti kimi yerinə yetirdiyi funksiyalara aid deyil?

- Əsaslandırma
- Tənzimləyici
- Qanunverici
- Sosial – iqtisadi
- Müdafiə

47 Daxili əmək bazarının xüsusiyyətlərinə aid deyil?

- Dövlət tənzimləməsinin həyata keçirilməsi
- Boş iş yerlərinin mövcud işçilərin irəliləməsi yolu ilə doldurulması
- Kənardan işə qəbulun məhdudluğu
- Uzunmüddətli əmək münasibətləri
- Əmək haqqının işçinin məhsuldarlığı ilə bağlılığı

48 İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin ünsürlərinə aid deyil?

- Əmək haqqının təşkili ünsürlərinin öyrənilməsi
- Vergilər gəlirlərin bazar tənzimləyicisi kimi
- Minimum sosial zəmanətlər sistemi
- Əmək haqqı ilə bağlı razılaşmalar və müqavilələr
- Əmək haqqının dinamikası və səviyyəsi haqqında məlumat

49 Cəmiyyətdə əmək ehtiyatlarından istifadənin neçə göstərici mövcuddur?

- 4
- 6
- 3
- 2
- 5

50 əmək bazarının seqmentləşməsinin həyata keçirilməsinə təsir edən səbəblərə aid deyil?

- Əmək bazarının konyukturasının nəzərə alınması
- İqtisadiyyatda əhəmiyyətli sayda işsizlərin saxlanması
- İstehsalın dövrü inkişafı
- ETT – nin nailiyyətlərinin ayrı-ayrı fəaliyyət sahələrinə eyni səviyyədə tətbiq olunmaması
- Sosial – peşə kateqoriyasına görə işçilərin işə qəbulunda və azad olmalarında sıxışdırma hallarının çoxalması

51 İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin neçə ünsürü var?

- 4
- 6
- 3
- 5

52 Daxili əmək bazarı nədir?

- Strateji planlarla bağlı olan münasibətlər sistemidir
- Qısamüddətli planlarla bağlı olan münasibətlər sistemidir
- Uzunmüddətli planlarla bağlı olan münasibətlər sistemidir
- Uzunmüddətli əmək müqaviləsi ilə bağlı olan münasibətlər sistemidir
- Taktiki planlarla bağlı olan münasibətlər sistemidir

53 Kadr axıcılığının səbəbləri neçə qrupa bölünür?

- 5
- 2
- 3
- 4
- 6

54 əmək ehtiyatlarının yenidən bölgüsünün fərqi formasına aiddir?

- Kadr formalaşması
- Kadr ixtisaslaşması
- Kadr hazırlığı
- Kadr axıcılığı
- Kadr tədbirləri

55 Kadr axıcılığı nədir?

- Böhran ilə əlaqədar əmək ehtiyatlarının keyfiyyət səciyyəsinə müəyyənləşdirməsidir
- Müxtəlif səbəblərin təsiri ilə əlaqədar əmək ehtiyatlarının qruplaşdırılmasıdır
- Subyektiv səbəblərin təsiri ilə əlaqədar əmək ehtiyatlarının yerdəyişməsidir
- Obyektiv səbəblərin təsiri ilə əlaqədar əmək ehtiyatlarının istifadəsidir
- Obyektiv və subyektiv səbəblər ilə əlaqədar əmək ehtiyatlarının formalaşmasıdır

56 əmək ehtiyatlarının keyfiyyət müəyyənliyini meydana çıxaran səciyyələrə aid deyil?

- Elmi – pedaqoji
- Sosial – tələbat
- İdeya – mənəvi
- Təbii – bioloji
- Təhsil – ixtisas

57 əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalı neçə fazadan ibarətdir?

- 6
- 5
- 4
- 3
- 2

58 Şəxsi amilə yanaşmaya görə yenidən bölgü nədir?

- Əmək ehtiyatlarının formalaşması üsuludur
- Əmək ehtiyatların qruplaşdırma üsuludur
- Əmək ehtiyatlarının çevik uyğunlaşma üsuludur
- Əmək ehtiyatlarının mobilliyinin reallaşması üsuludur
- Əmək ehtiyatlarının miqراسiyasının gücləndirilməsi üsuludur

59 əmək ehtiyatlarının bölgüsü neçə formada həyata keçirilir?

- 3
- 6
- 4
- 2
- 5

60 əmək qabiliyyətli əhalini əhatə dərəcəsi üzrə məşğulluğun neçə növü var

- 3
- 2
- 5
- 4
- 6

61 əmək potensialı dedikdə nə başa düşülür?

- insanların əmək qabiliyyətini müəyyən edən müxtəlif keyfiyyətlərin məcmusu məşğul olanların və işsizlərin məcmusu əmək qabiliyyəti yaşında olan əhali potensial və fəaliyyətdə olan işçi qüvvəsinin daşıyıcılarının məcmusu əmək sferasının inkişafının sosial institutlarının məcmusu

62 əmək bazarının strukturuna daxil deyil:

- rəqabət sosial ödənişlər işsizlik subyektlər iqtisadi proqramlar

63 əmək ehtiyatları dedikdə nə başa düşülür?

- intellektual və fiziki cəhətdən əmək qabiliyyətinə malik olan əhalinin əmək qabiliyyətli hissəsi konkret müəssisədə, firma və yaxud təşkilatda məşğul olan insan resurslarının məcmusu əmək qabiliyyəti yaşında olan əmək qabiliyyətli əhalinin məcmusu müəyyən fəaliyyət sahəsində iş təcrübəsi olan insanların məcmusu müəyyən peşəyə malik olan insanların məcmusu

64 İnsanlardan asılı olmayan səbəblərə görə iqtisadi fəal əhalinin bir qismi öz iş qüvvəsini təklif edə bilmədiyi halda yaranmış sosial-iqtisadi vəziyyət necə adlanır?

- rəqabət
- işsizlik inflyasiya miqrasiya gender

65 Miqrasiyanın hansı növləri mövcuddur?

- daxili və xarici sosial və siyasi struktur və mövsumi immiqrasiya və emmiqrasiya mövsumi və tsiklik

66 əmək bazarında muzzdla işləyənlərin maraqlarını hansı qurum təmsil edir?

- kommersiya təşkilatlar dövlət

- həmkarlar təşkilatları
iř d z lm  üzrə aqentlikl r
qeyri-kommersiya təşkilatlar

67 Məşğulluq kateqoriyasına hansı xarakteristika aid deyil?

-  m k qabiliyyətli
tam
rasional
məhsuldar
səmərəli

68  m k ehtiyatlarının bölgüsü hansı məqsədə xidmət edir?

- iqtisadiyyatın iři qüvvəsinə olan tələbatının ödənilməsinə
istehsalın artırılmasına
istehsalın məsrəflərinin azaldılmasına
iř yerləri üzrə kadrların yerləşdirilməsinə
 m k ehtiyatları ilə bağılı dövlət nəzarətinin aparılmasına

69  m k bazarında seqmentl şm  nədir?

- insanların  m kqabiliyy tini müəyyən edən müxtəlif keyfiyyətlərin məcmusu
iř g t r nl rl  muzdlu iřil rin maraqlarının razılaşması və qarşılıqlı fəaliyyəti
iři qüvvəsinin hərəkəti
- iři qüvvəsinin hərəkətini məhdudlaşdıran qapalı sektorlara bölgüsü
iři qüvvəsinə olan tələbatın təklifi üstələməsi

70  ctimai  m kd  iřtirak etmə üsulu üzrə m şğulluğı hansı növlərə bölmək olar?

- geniř v  dar
rəqabətli və qeyri-rəqabətli
- muzdlu v  ř xsi
fəal və qeyri-fəal
xarici və daxili

71  m k ehtiyatlarının  n çevik hissəsi hansıdır?

- iřsizl r
qadınlr
t qa d l r
- gənclər
tələbələr

72  m k ehtiyatlarının məzmununa hansı səciyyəvi x susiy t daxil deyil?

- insanın parapsixologiya qabiliyyəti
insanın əmək qabiliyyəti
insanın intellektual potensialı
bilik və bacarığın reallaşdırılmasının potensial imkanı
insanın fiziki qüvvələrinin məcmusu

73  m k bazarının fəallaşması tədbirlərini ne  qrupa ayırmaq olar?

- 1
- 2
- 5
- 4
- 3

74 əmək fəaliyyətinin tənzimlənməsi üzrə məşğulluğun formalarına aid deyil?

- Təsadüfi
- Müntəzəm
- Pozitiv
- Müvəqqəti
- Mövsümi

75 əmək bazarında fəal siyasət tədbirlərinə aid deyil?

- Beynəlxalq əlaqələrin inkişafı
- Işə düzəlmədə yardım
- Peşəkar hazırlıq köməklik
- Özünə məşğulluğun inkişafı
- Peşəkar məsləhət

76 əmək bazarının fəallaşması tədbirlərinə aid deyil?

- Regional inkişafa yardım tədbirləri
- Işçi qüvvəsinə tələb və təklifin uzlaşdırılması üzrə tədbirlər
- Əməyə tələbatın stimullaşdırılması üzrə tədbirlər
- Əməyin təklifinin stimullaşdırılması üzrə tədbirlər
- İnsan ehtiyatlarının formalaşması və bölgüsü üzrə tədbirlər

77 əmək ehtiyatlarının istifadəsinə təsir edən obyektiv amillərə aiddir?

- Istehsalın təmərküzləşməsinin forma və metodları
- İstehsalatda əməyin təşkilinin forma və metodları
- Istehsal prosesinin təkmilləşməsinin forma və metodları
- Istehsal prosesinin yeniləşməsinin forma və metodları
- Istehsalatda zədələnmənin aradan qaldırılması yolları

78 əmək ehtiyatlarının istifadəsi fazasında baş verən proseslərə aid deyil?

- Əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi
- Əmək qabiliyyətli əhəlinin məşğulluğunun təmin olunması
- Əmək ehtiyatlarının formalaşması və bölgüsü
- Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi, əmək məhsuldarlığı ilə əmək haqqı arasında nisbətənin optimallaşması
- ETT – nin nailiyyətlərinin istehsala tətbiqi, iş yerlərinin abbestasiyası və rasionallaşdırılması

79 əmək ehtiyatlarının istifadəsi prosesinə neçə qrup amil təsir edir?

- 2
- 4
- 5
- 6
- 3

80 əmək bazarında təklifi təşkil edən əmək qabiliyyətli insanların daxil olduqları qruplara aid deyil?

- Müəyyən səbəblərdən yeni iş yeri axtaran mizdli işçilər
- İlk dəfə əmək qabiliyyətinə başlayan müstəqil iş axtaran şəxslər
- Ev təsərrüfatında çalışanlar
- Işdə fasilə yaranandan sonra məşğuliyyət axtaran şəxslər
- Məşğulluq xidmətində qeydiyyatda düşmüş işsizlər

81 əmək ehtiyatlarının sadə təkrar istehsalı dedikdə nə başa düşülür?

istehsaldan gedənlərin əvəz olunmasının əvvəlki dövrə nisbətən zəifləməsi

əvvəlki dövrlə müqayisədə istehsalın gedənlərin kəmiyyət və keyfiyyət baxımından daha yüksək səviyyədə əvəz olunması

əmək prosesində insanın sərf etdiyi enerjinin kəmiyyət cəhətdən bərpası
istehsalın gedənlərin əvəz olunması

- istehsalın gedənlərin kəmiyyət və keyfiyyət cəhətdən eyni səviyyədə əvəz olunması

82 əmək potensialının əsas komponentlərinə daxildir:

psixoloji, innovasiya və intellektual
peşə-ixtisas, qiymətləndirici və mənəvi

- psixoloji, peşə-ixtisas, şəxsi
mənəvi, fizioloji, sosial
ictimai, bioloji, individual

83 əmək potensialının kəmiyyət xarakteristikasına daxil deyil:

- işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı üçün zəruri olan vəsaitlər
əmək qabiliyyətli əhəlinin sayı
insanın həyatında əmək fəaliyyəti dövrü
iş vaxtı fondu
məşğul olanların və məşğul olmayanların nisbəti

84 əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə göstəricilərinə aid deyil:

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

- işçilərin peşə-ixtisas səviyyəsi

85 Cəmiyyətdə işsizlik səviyyəsinə təsir edən amillərə aiddir:

məişət xidmətlərinin təklifi
istehlak mallarına tələbat
kadrların ixtisas səviyyəsi
ilkin tələbatın ödənilməsi

- iş yerlərinin təklifi

86 əmək ehtiyatlarının formalaşmasında əsas mənbə hansıdır?

ev və şəxsi təsərrüfatında məşğul olanlar
təqaüdçülər

- əmək qabiliyyətli yaşa daxil olan gənclər
evdə qadınlar
əlillər

87 əmək ehtiyatlarının işçi qüvvəsindən fərqli cəhəti:

əmək ehtiyatları – natural göstəricisidir
əmək ehtiyatları – keyfiyyət göstəricisidir
əmək ehtiyatları – dəyər göstəricisidir

- əmək ehtiyatları – kəmiyyət göstəricisidir
əmək ehtiyatları – səmərəlilik göstəricisidir

88 Həmkarlar ittifaqının iştirakı ilə fəaliyyət göstərən əmək bazarının modeli nə ilə xarakterizə olunur?

- sosial-əmək sferasında maddəli işçilərin maraqlarının müdafiəsi ilə
işgötürənin inhisarçılığı ilə
sosial-əmək məsələlərinin həllində işgötürənin diktatı ilə

işgötürən tərəfindən işçi qüvvəsinə tələbatın azalması ilə
əmək haqqının rəqiblərlə müqaisədə aşağı səviyyəyə endirilməsi məqsədilə məşğulluğun azalması ilə

89 İşçilərin işdən azad olunmasının əsas səbəblərinə aid deyil:

istehsalın təşkilinin təkmilləşdirilməsi
struktur dəyişiklikləri

- təbii şərait
elmi-texniki tərəqqi
əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi

90 əmək ehtiyatlarının formalaşma mənbəyinə nə aid deyil?

- əmək qabiliyyətini tam itirmiş insanlar
əmək qabiliyyəti yaşına daxil olan gənclər
ev və şəxsi təsərrüfatından azad olunmuş insanlar
II və III qrup əlillər
əsgərlikdən və cəza çəkmə müəssisələrindən qayıdan insanlar

91 əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalının hansı növü mövcud deyil?

- birləşmiş
sadə
geniş
intensiv
ekstensiv

92 İşçinin fiziki sağlamlığına aid deyil:

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

93 Texniki avadanlıqdan istifadənin zərərli nəticələri nədə əks olunur?

- Qəza, bədbəxt hadisələr və peşə xəstəliklərinin yaranmasında
İş ilə işçi arasında əlaqənin zəifləməsində
Məhsul istehsalının həcmində azalmasında
Məhsulun keyfiyyətinin aşağı düşməsində
İşçinin vaxtından tez yorulmasında

94 Sağlam olmaq nə deməkdir?

Təşkilatın mühafizəsinin təmin olunması deməkdir
Təhlükəsizliyin təmin olunması ilə eyni məna daşıyır
İnsanın normal fiziki və ruhi halında qeyri-müəyyənlik deməkdir

- Xəstəlik və yaralanmaq kimi problemlərdən uzaq olmaqdır
Fiziki, zehni və ruhi cəhətdən qeyri-sabit vəziyyətdir

95 İşçinin əzələ-sinir üzvlərinin fəaliyyətinin pozulması nəyə təsir edir?

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

96 əməyin mühafizəsi tədbirlərinin həyata keçirilməsinə təsir edən amillər hansılardır?

- Müəssisədaxili və müəssisəxarici amillər
Ümumi və şəxsi amillər
İqtisadi və sosial amillər
İctimai və siyasi amillər
Fərdi və xüsusi amillər

97 İstehsal zonalarında temperaturun normada saxlanılması üçün həyata keçirilən tədbirlərə nə aiddir?

- Havanın tozlardan təmizlənməsi
Suni mikroiqlim yaradılması
Şüalanmanın azaldılması
Temperaturun tənzimlənməsi
Havalandırma sisteminin olmaması

98 İstehsal mühitinə əsas mənfi təsir göstərən amillərə nə daxildir?

- əlverişli əmək şəraiti
zərərli maddələr kompleksi
əməyin təhlükəsizliyi
işçinin psixioloji vəziyyəti
işçinin emosional vəziyyəti

99 İşçinin sağlamlığına bioloji amillərin təsirinin qarşısı necə alınır?

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

100 Sağlamlıq proqramlarının əsas məqsədlərinə aid deyil?

- İşçilərin ixtisaslarının artırılmasını təmin etmək prosesinə xüsusi diqqət yetirmək
İşə və müəssisəyə uyğun işçilərin işə qəbul edilməsinə nail olmaq
İşçilərin fiziki və ruhi baxımdan sağlam şəraitdə işləməsinə nail olmaq
Təhsil və inkişaf tədbirlərinin köməyi ilə işçilərin avadanlıq və təchizatdan düzgün istifadə etməsinə nail olmaq
İşçilərin idman və istirahət mərkəzlərinə cəlb etməkdə, onların siqaret və spirtli içkilərə olan meyllərini azaltmaq

101 Peşə xəstəliklərinin səbəbi:

- İş yerlərinin ixtisaslaşdırılmasında nöqsanlar
İş yerlərinin planirovkasında nöqsanlar
Əmək şəraitinin təmin olunmasında nöqsanlar
İş yerlərinin təchizatında nöqsanlar
İş yerlərinin xidmətində nöqsanlar

102 əsas stress mənbələrinə aid deyil?

- Həddən artıq səs – küylü, titrəyişli, soyuq və rütubətli əmək şəraiti
Ağır işlər, normalaşdırılmamış iş rejimi
Həddindən artıq məsuliyyət
Bezdirici, sıxııcı, monoton işlər
İstehsalın tipinin fərqləndirilməsi

103 Stresin nəticələrinə aid deyil?

- Monotonluq

Yorğunluq, qəza
Ürək xəstəlikləri
Yüksək qan təzyiqi
Depresiya

104 əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər neçə qrupa bölünür?

- 3
- 2
- 6
- 5
- 4

105 Texniki estetika nə ilə bağlıdır?

- Əmək məhsuldarlığı ilə
- Əmək mədəniyyəti ilə
- Əmək davranışı ilə
- Əmək qanunvericiliyi ilə
- Əmək intizamı ilə

106 İşçinin psixi vəziyyətinə təsir edən əsas amil hansıdır?

- Ətraf mühit
- Mənəvi mühit
- Bioloji mühit
- Ekoloji mühit
- İqtisadi mühit

107 əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər:

- ictimai-təşkilati.
- daxili-xarici
- üfüqi-şaquli
- xətti-funksional
- sosial-iqtisadi

108 əməyin mühafizəsi ilə bağlı tədbirlərə aid deyil:

- Hüquqi təhlükəsizlik
- İş yerlərinin təhlükəsizliyi
- Təşkilatların təhlükəsizliyi
- İşçilərin təhlükəsizliyi
- Əmək şəraitinin təhlükəsizliyi

109 Təhlükəsizlik nə ilə bağlı ifadədir?

- Ruhi sağlamlıqla
- Fiziki sağlamlıqla
- Ümumi orqanizmin sağlamlığı ilə
- Əqli və fiziki sağlamlıqla
- Zehni sağlamlıqla

110 əməyin mühafizəsi nədir?

- İşçinin sağlamlığının mühafizəsi
- İş yerlərinin mühafizəsi
- İşçinin hüququnun mühafizəsi
- Əmək şəraitinin mühafizəsi

İş qüvvəsinin müdafiəsi

111 əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisəxarici amillərə aid deyil:

- Rəhbərliyin mövqeyi
Ölkənin konstitusiyası
Hüquqi normalar
Beynəlxalq təşkilatlar
Həmkarlar təşkilatları və birliklər

112 əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisədaxili amillərə aid deyil:

- Mühafizə tədbirlərinə sərf edilən vəsait
- Rəhbərliyin mövqeyi
- Müəssisənin maliyyə planı
Yeni texnikadan istifadə
Yeni texnologiyanın tətbiqi

113 əməyin mühafizəsi ilə bağlı rəhbərliyin mövqeyi nəyə aiddir?

- Məhsul istehsalının həcmının artırılması amillərinə
- Əməyin mühafizəsinin təmin olunması amillərinə
İş yerlərinin təşkili ilə bağlı amillərə
İstehsal proqramının artırılması ilə bağlı amillərə
İşçilərin peşə-ixtisasının yüksəldilməsinə təsir edən amillərə

114 Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillərə aid deyil:

- Ekoloji faktorlar
- Fiziki faktorlar
- Sosial psixoloji faktorlar
- Kimyəvi maddələr
- İqtisadi faktorlar

115 əməyin mühafizəsi məqsədilə hansı fəaliyyət həyata keçirilir?

- investisiya fəaliyyəti
- Maliyyə fəaliyyəti
- İctimai-təşkilati fəaliyyət
- Sağlam və təhlükəsizliklə bağlı fəaliyyət
İqtisadi fəaliyyət

116 Qəza və bədbəxt hadisələrə səbəb olan əsas amillərə aid deyil?

- Kreativlik
Səbirsizlik
İşə ciddi yanaşmamaq
Diqqətsizlik
Tədbirsizlik

117 İş yerlərində stressə təsir edən amillər neçə qrupda birləşir?

- 7
- 2
- 4
- 5
- 6

118 İnsanın psixoloji vəziyyəti hansı prosesdə inkişaf edir?

Kadrların ixtisaslaşması prosesində
İş yerlərinin təşkili prosesində

- Əmək fəaliyyəti prosesində

Əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması prosesində
Kadrların təhsilləndirilməsi prosesində

119 Peşə xəstəliklərinə səbəb olan sosial – psixoloji faktorlara aid deyil?

İşçilərlə işəgötürən tərəf arasında gələn ixtişaşlar
İş vaxtının artırılması
İşçilər arasında yaranan destruktiv münaqişələr
Həddindən artıq nəzarət altında işləmək

- Yüksək atmosfer təzyiqi

120 İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?

Insan kapitalının reallaşmasına və dəyişilməsinə
İnsan kapitalının yerdəyişməsinə

- İnsan kapitalının saxlanması və inkişafına

Insan kapitalının istifadəsinə və dəyişilməsinə
İnsan kapitalının optimallaşdırılmasına və yerdəyişməsinə

121 İstehsal zonalarında temperaturun normada saxlanması yollarına nə aiddir

Şüalanmanın azaldılması
Temperaturun tənzimlənməsi

- Suni mikroiklim yaradılması

Havanın tozlardan təmizlənməsi
Havalandırma sisteminin olmaması

122 Təhlükəsizlik tədbirlərinə nə aiddir?

Əmək rejiminin yaxşılaşdırılması tədbirləri
İşçilərin əmək haqqının artırılması ilə bağlı həyata keçirilən tədbirlər

- Müəssisədə əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması tədbirləri

İş yerlərinin yaxşılaşdırılması tədbirləri
İşçinin sosial müdafiəsi tədbirləri

123 əmək şəraitinin sağlamlaşdırılmasına nə daxil deyil?

- Müəssisənin texniki-texnoloji təminatı
- Normal işıqlandırma səviyyəsinin təmin edilməsi
Tikililərin və avadanlıqların zövqlə rənglənməsi
İstehsal səs-küyünün və titrəyişin azaldılması
İşçilərin fərdi xüsusi iş paltarları, qoruyucu vasitələrlə təmin edilməsi

124 İstehsal tikililərinin yüksək mədəniyyətinin əldə olunmasına nə daxildir?

- İstehsal sahələrinin təmərgüzləşməsi
- Ətraf mühitin qorunması
- İstehsal tikililərində təmizlik və səliqə
- Əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması
İstehsal zonasının müəyyən edilməsi

125 əmək fəaliyyəti ilə bağlı psixi proseslərin əsasını nə təşkil edir?

Əqli proseslər
Zehni proseslər
Kimyəvi proseslər

- Fizioloji proseslər
Əzələlərin hərəkəti ilə bağlı proseslər

126 Müəssisədə təhlükəsizlik proqramının əsas məqsədi:

- İşin mürəkkəblik dərəcəsini azaltmaq
- İşçilərin sağlamlığını təmin etmək
- İstehsal təhlükələrini aradan qaldırmaq
- İşçiləri müvafiq ləvazimatlarla təmin etmək
- İşçilərin sosial müdafiəsini təmin etmək

127 Müəssisədə qəbul olunmuş sağlamlıq proqramının əsas məqsədi:

- İş yerlərində attestasiyanın keçirilməsi
- İşçinin emosional vəziyyətinin yaxşılaşdırılması
- İşçi ilə iş yeri arasında tarazlığın təmin olunması
- İşçinin iş qəbulu zamanı tibbi müayinəsi
- İş yerlərinin hazırlıq səviyyəsinin yoxlanılması.

128 Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillər neçə qrupda toplanır?

- 7
- 5
- 4
- 3
- 6

129 əməyin mühafizəsi nədə öz əksini tapır?

- İş yerləri ilə işçinin əlaqələndirilməsində
- Sağlamlıq və təhlükəsizliyin əlaqələndirilməsində
- Əmək şəraiti ilə iş yerlərinin əlaqələndirilməsində
- İşçi ilə işin əlaqələndirilməsində
- Əmək şəraiti və işin məzmununun əlaqələndirilməsində

130 Peşə təhsili alan insanlar əsasən hansı formada birləşirlər

- qeyri-leqal formada
- şəxsi formada
- fərdi formada
- qrup formasında
- leqal formada

131 Peşənin inkişafı istehsal olunan məhsulun rəqabətqabiliyyətinə necə təsir edir?

- sabitləşdirir
- tənzimləyir
- artırır
- zəiflədir
- dəyişkən edir

132 Peşənin inkişafına xüsusi diqqət hansı dövrdə artmışdır?

- iqtisadi tənəzzül dövründə
- siyasi böhran dövründə
- keçən əsrin əvvəllərində
- iqtisadi böhran dövründə
- ETT-nin sürətləndirilməsi dövründə

133 Peşənin inkişafı ictimai istehsalın hansı fazasında daha mühüm rol oynayır?

- məhsulun istehsalında
məhsulların realizə olunmasında
məhsulun istehlakında
məhsulun mübadiləsində
məhsulların bölgüsündə

134 Aparıcı təşkilatlar peşənin inkişafı ilə bağlı hansı fəaliyyəti həyata keçirirlər?

- sahibkarlıq fəaliyyətini
investisiya fəaliyyətini
inhisarçılığa qarşı fəaliyyət
indeksləşmə fəaliyyətini
məşğulluq fəaliyyətini

135 Dərəcə nədir?

- işin yerinə yetirilməsi bacarığıdır.
məüyyən sferada əldə edilmiş biliklərdir;
bilik və bacarığın differensiallaşdırılmasıdır;
ixtisasla yiyələnmək səviyyəsidir;
yenilikləri qavramaq qabiliyyəti;

136 İxtisas nədir?

- işçilərin yerinə yetirdikləri işin mürəkkəblik səviyyəsinə görə fərqləndirilməsidir
peşənin dərinləşməsi və ayrı-ayrı istiqamətlərə yönəlməsi;
biliklərin və yeniliklərin əldə olunması səviyyəsidir
fiziki cəhətdən daha ağır və çətin işləri yerinə yetirmək;
peşəni differensiallaşdırılmaq məqsədilə həyata keçirilən fəaliyyət

137 Peşə nədir?

- yeniliklərin əldə olunması ilə bağlı fəaliyyətdir
peşə təhsil almaqla məüyyən təcrübə toplamaq və ona müvafiq vəzifə tutmaqla bağlı anlayışdır;
yeni bilik və məlumat toplamaq məqsədi ilə həyata keçirilən fəaliyyətdir
insanın işi yerinə yetirmək və məhsuldarlığı artırmaq qabiliyyətidir;
konkret fəaliyyəti yerinə yetirmək məqsədilə tələb olunan zehni biliklərin və təcrübənin məcmusunu əks etdirən anlayışdır

138 İntellektual əmək özündə nəyi cəmləşdirir?

- Məhsulun istehsalı və reallaşması ilə bağlı işləri
İnformasiyanın qəbulu və ötürülməsi ilə bağlı işləri
Kadr heyətinin hazırlığı və istifadəsi ilə bağlı işləri
İstehsalın təşkili və inkişafı ilə bağlı işləri
Xammalın əldə olunması və emalı ilə bağlı işləri

139 Sosial kapital dedikdə nə başa düşülür?

- Sahədaxili və sahədən kənar yaranan münasibətlər hesabına əmək kooperasiyasının təkmilləşməsi
Ölkədaxili və ölkədən kənar yaranan münasibətlər hesabına əldə olunan iqtisadi və siyasi imkanlar
Sexdaxili və sexdən kənar münasibətlər şəbəkəsi hesabına yaranan istehsal əlaqələrinin inkişafı
Müəssisədaxili və müəssisədən kənar qarşılıqlı münasibətlər şəbəkəsi hesabına yaranan biliklər etiyatının formalaşması və yerdəyişməsi
Müəssisədaxili və müəssisədən kənar yaranan münasibətlər şəbəkəsi hesabına iş prosesinin təkmilləşdirilməsi

140 Tədqiqatçılar intellektual kapitalı neçə tərkib hissəsinə ayırırlar?

- 6
- 3
- 2
- 4
- 5

141 Struktur kapitalına nə aid deyil?

- Ticarət nişanları
- Maliyyə ehtiyatları
- Texniki və proqram təminatı
- Rabitə vasitələri
- Təşkilati struktur

142 Peşə təhsilinin əhəmiyyətinə nə daxil deyil:

- işçilərin istehsal proseslərini yüksək keyfiyyətlə yerinə yetirməsi.
- işçinin peşəkarlığının yüksəldilməsi və yeniliklər əldə etməsi
- əməkdaşların müəssisənin konkret bölməsində mövcud olan problemləri həll etməsi;
- təhsil alanın ixtisas səviyyəsinin yüksəlməsi
- əmək məhsuldarlığının artımı, zay məhsul istehsalının azaldılması;

143 İnsan kapitalının idarə edilməsi siyasətinə nə daxil deyil?

- işçilərin əmək haqqını tənzimləmək
- biliyin idarə edilməsi və resursların axtarılması;
- işçilərin qabiliyyətinin aşkar olunması və işin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
- təhsil proqramını və müəssisənin inkişafını tədqiq etmək;
- insan kapitalının inkişafını və ona investisiya qoyuluşunun əhəmiyyətini müəyyən etmək;

144 İnsan kapitalının reallaşması neçə istiqamət üzrə təmin olunur?

- 5
- 4
- 1
- 2
- 3

145 İşçi qüvvəsinin keyfiyyət səciyyələrinə aid deyil?

- Mədəni səviyyənin yüksəldilməsi
- Təbii keyfiyyətlər
- Peşəkar hazırlıq
- Maddi maraq
- Ixtisas səviyyəsi

146 Intellektual kapital əsasən nədə əks olunan kapitaldır?

- İnsanların dostluq və işgüzar münasibətlərində əks olunan kapitaldır
- İnsanların həyat tərzində təcəssüm olunan kapitaldır
- İnsanların yaradıcılıq imkanlarında təcəssüm olunan kapitaldır
- İnsanların biliklərində, bacarıqlarında, təvribəsində, ixtisasında təcəssüm olunan kapitaldır
- İnsanların qurduqları münasibətlərdə, ünsiyyətdə əks olunan kapitaldır

147 İnsan kapitalı ilə əşyavi kapital arasındakı prinsipial fərqlərə aid deyil?

- İnsan kapitalı daha uzunmüddətli iqtisadi resurs xassəsinə malikdir
- İnsan kapitalı insana məxsusdur, onun şəxsi keyfiyyətidir
- İnsan kapitalı artırılma xüsusiyyətinə malikdir

İnsan kapitalı fiziki kapitaldan fərqli heç bir əlavə xərc qoyulmadan təkmilləşə bilər
İnsan kapitalından fərqli olaraq fiziki kapitalda subordinasiya, tabeçilik mənafelər olmur

148 Peşə təhsilinin əhəmiyyətinə nə daxil deyil:

- əmək məhsuldarlığının artımı, zərər məhsul istehsalının azaldılması;
- əməkdaşların müəssisənin konkret bölməsində mövcud olan problemləri həll etməsi; işçinin peşəkarlığının yüksəldilməsi və yeniliklər əldə etməsi
- təhsil alanın ixtisas səviyyəsinin yüksəlməsi
- işçilərin istehsal proseslərini yüksək keyfiyyətlə yerinə yetirməsi.

149 Təşkilatın inkişafı nəyi nəzərdə tutur?

- .əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadəni
- əməkdaşların peşəkarlığının və ixtisas səviyyəsinin artırılmasını
- .istehsal - funksional bölmələrin fəaliyyətinə nəzarəti
- təşkilatın fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsini
- yeni ixtisasların mənimsənilməsini

150 Menecer strategiyanın işlənməsində əsasən hansı işi görür ?

- insan kapitalının ölçülməsi metodlarını işləyib hazırlayır və əsaslandırır.
- strategiyanın işlənməsi üçün lazım olan materialları toplayır;
- insan resurslarının idarə edilməsinin mövcud vəziyyətini təhlil edir;
- yenilikləri və qabaqcıl təcrübəni öyrənir;
- işçilərin vəzifəyə uyğun gəlməsini . öyrənir;

151 İnsan kapitalının strategiyasına əsasən aid deyil

- idarəçilik qərarının qəbulu
- insanlar – təşkilatda işləyənlər;
- işçi proseslər - iş neçə yerinə yetirilir;
- idarəetmənin quruluşu;
- müəssisənin banklarla qurduğu əlaqə

152 İnsan kapitalının idarə edilməsinin əsas vəzifələrinə nə daxil deyil?

- daxili və xarici investisiyadan istifadə etməklə işin keyfiyyətini yüksəltmək;
- işçilərin təhsilinə və inkişafına investisiya qoyuluşunu planlaşdırmaq və həyata keçirmək;
- işçilərin vəzifə nomenklaturasını, təhlükəsizliyini təmin etmək;
- insan kapitalının ölçülməsini həyata keçirmək
- yeniliyi mənimsəmək, bilik və qabiliyyəti inkişaf etdirmək

153 İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?

- İnsan kapitalının reallaşmasına və dəyişilməsinə
- İnsan kapitalının istifadəsinə və dəyişilməsinə
- İnsan kapitalının saxlanmasına və inkişafına
- İnsan kapitalının optimallaşdırılmasına və yerdəyişməsinə
- İnsan kapitalının yerdəyişməsinə

154 Peşə təhsili proqramının əsaslandırılmasında fəal iştirak etmə prosesində nə nəzərə alınır?

- təhsil proqramının mahiyyəti və məqsədi ilə tanış olmaq.
- yeniliklər və onların mənimsənilməsi;
- öz işini və vəzifəsini saxlamaq;
- yüksək vəzifə almaq;
- əmək haqqının artırılması;

155 Peşənin inkişafı dedikdə nə başa düşülür?

əməkdaşın yeni istehsalat problemlərinin həllinə hazırlanması;
peşə üzrə yeni biliklərin mənimsənilməsi;
işçilərin peşə vərdişlərinin və iş qabiliyyətinin artırılmasıdır .
işçinin biliyinin artırılması prosesidir;

- işçinin yeni istehsalat funksiyalarının və vəzifənin yerinə yetirilməsinə hazırlanması prosesidir;

156 Peşənin inkişafı sisteminə daxildir:

ümumi təhsilin inkişafının planlaşdırılması;
rəhbər işçilərin seçilməsi və yerləşdirilməsi;

- peşə təhsilinin idarə edilməsi, kadr ehtiyatının hazırlanması, karyeranın inkişafı;
fəhlə işçilərin seçilməsi və yerləşdirilməsi;
əmək funksiyaların qovuşması imkanlarının aşkar edilməsi.

157 İnsan kapitalının idarə edilməsinin təşkili hansı məsələləri araşdırır?

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

- səmərəliliyi, yenilikləri əldə etmək və təhsil mühitini yaratmaq;

158 İnsan kapitalının idarə edilməsi siyasətinə nə daxil deyil?

- işçilərin əmək haqqını tənzimləmək
insan kapitalının inkişafını və ona investisiya qoyuluşunun əhəmiyyətini müəyyən etmək;
biliyin idarə edilməsi və resursların axtarılması;
işçilərin qabiliyyətinin aşkar olunması və işin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
təhsil proqramını və müəssisənin inkişafını tədqiq etmək;

159 İnsan kapitalına investisiya qoyuluşu nəyə xidmət edir?

- məhsulların çeşidinin çoxalmasına
insan kapitalının saxlanması və artırılmasına yönəldilir
işçilərin sosial müdafiəsinə
iş yerlərinə xidmətin səviyyəsinin yüksəldilməsinə
istehsalın təmərgüzləşməsinə

160 Müəssisədə əmək bölgüsü və kooperasiyasının məqsədinə aid deyil?

İşçilərin zəruri olan əmək vərdişlərinə və dərin biliyə malik olmasını təmin etmək
Məhsul istehsalının artırılmasını təmin etmək

- İşçilərin şəxsi maraqlarını təmin etmək
İcraçıların fasiləsiz işləməsinə təmin etmək
İşçilərin iş vaxtından səmərəli istifadəsini təmin etmək

161 əmək prosesi nədir?

Əmək proseslərinin təkmilləşməsi üsuludur
İş yerlərinin təşkili ünsürlərinin təhlili yollardır
Əmək şəraitinin sağlamlaşdırılması istiqamətidir
Məhsulun istehsalında istifadə olunan müxtəlif metodların məcmusudur

- Müəyyən istehsal əməliyyatını icra etmək üçün lazım olan əmək fəaliyyətinin məcmusudur

162 Peşə - ixtisas əmək bölgüsü nədə əks olunur?

Fəhlələrin peşə və ixtisas qruplarına bölünməsi

- Fəhlələrin peşə və tarif dərəcələri üzrə bölünməsində
İşçilərin ixtisas üzrə qruplaşdırılmasında
Fəhlələrin yaş – cins tərkibi üzrə qruplaşdırılmasında
İşçilərin müəyyən qruplarda birləşməsində

163 əməyin təşkilinin məqsədinə aid deyil:

- istehsal proqramlarını işləmək.
əmək məhsuldarlığının artmasını təmin etmək.
iş vaxtı fondundan , maddi vəsaitlərdən səmərəli istifadə etmək.
insanın inkişafı üçün əlverişli şərait yaratmaq.
az əmək sərfi ilə çox məhsul istehsal etmək.

164 əmək intizamı nədir:

- işçinin əmək fəaliyyətinə münasibətinin təzahür formasıdır
İşçinin əmək prosesində fəallığıdır
əmək fəaliyyətində fəallıq prosesidir
əmək fəaliyyətinin stimullaşdırılmasıdır
İşçilərin qarşılıqlı münasibətləridir

165 əmək üsulu nədir?

- əmək əməliyyatlarının həyata keçirilmə üsuludur
İstehsal əməliyyatlarının həyata keçirilmə üsuludur
Mürəkkəb əməliyyatların həyata keçirilmə üsuludur
Sadə əməliyyatların həyata keçirilmə üsuludur
Sinxron əməliyyatların həyata keçirilmə üsuludur

166 əmək prosesi dedikdə nə başa düşülür:

- əmək sərfinin təşkili
əmək fəaliyyətinin məcmusu
istehsal prosesinin məcmusu
istehsal fəaliyyətinin təzahür forması
istehsal prosesinin əsası

167 əmək bölgüsü nəyi ifadə edir:

- əmək fəndlərinin təcrid edilməsini, əmək üsullarının yeniləşməsini
əmək növlərinin təcrid edilməsini, işçilərin ixtisaslaşdırılmasını
kadrların yerləşməsini, istehsalın təmərküzləşməsini
işçilərin təhsillənməsini, əmək fəndlərinin yeniləşməsini
iş yerlərinin ixtisaslaşmasını, kadrların yerləşməsini

168 əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası nəyin ünsürüdür?

- əməyin stimullaşdırılması vasitəsidir
əmək haqqının təşkili ünsürüdür
ictimai əməyin təşkili ünsürüdür
ictimai təkrar istehsalın fazasıdır
əməyin uyğunlaşma vasitəsidir

169 əET nəyi əks etdirir?

- əmək prosesinin üsulunu
əməyin bölgüsü və kooperasiyasını
əməyin nəhsuldar qüvvəsini
əməyin təşkilinin yüksək mərhələsini

əmək vasitələrin cəmini

170 əET istiqamətlərinə aid deyil:

- istehsalın həcmnin müəyyən olunması
kadrların hazırlığı və istehsalat təlimi
əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması
əmək üsulları və fəndlərinin səmərəliləşdirilməsi
əmək və istirahət rejiminin səmərəliləşdirilməsi

171 Müəssisə və təşkilatlarda idarəetmə səviyyələri hansılardır?

- xüsusi, fərdi, ümumi.
mikro, mezo, makro.
- aşağı, orta, yuxarı.
birinci, ikinci, üçüncü.
əsas, əlavə, köməkçi.

172 əmək normalarına aid deyil:

- texniki normalar.
say norması
xidmət norması.
hasilat norması.
idarəetmə norması.

173 əməyin elmi təşkilinin prinsiplərinə daxil deyil:

- sistemlilik
paralellik
qənaətlilik.
optimallıq
- bərabərlik.

174 əmək bölgüsü və kooperasiya prosesinə təsir edən başlıca amil:

- erqonomika.
sənaye inqilabı.
informasiya texnologiyaları.
- elmi-texniki tərəqqi.
insan – maşın sistemi.

175 Müəssisədə əmək kooperasiyası formasına aid deyil:

- briqadadaxili əmək kooperasiyası
ixtisaslaşmış sahələrin sexdaxili kooperasiyası
ixtisaslaşmış sexlərin sexlərarası kooperasiyası
- müəssisələr arası kooperasiya
ixtisaslaşmış briqadalararası sahədaxili əmək kooperasiyası

176 Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aid deyil:

- peşə-ixtisas
- təşkilati-texniki
texnoloji
funksional
əməliyyat

177 əməyin təşkili nəyin tərkib hissəsidir?

- əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin texnoloji proseslərin təşkilinin
- əmək prosesinin səmərəliliyinin texniki-təşkilati prosesin
- istehsalın təşkilinin

178 Müəssisələrdə əET planının işlənib hazırlanması mərhələsinə aid deyil?

- Əməyin elmi təşkili planının tərtibatı
- Təhlil üsulunun tətbiq edilməsi
- Əməyin təşkili vəziyyətinin öyrənilməsi
- Hazırlıq
- Tədqiqat üsulunun tətbiq edilməsi

179 əməyin təşkilinin əsas prinsiplərinə aid deyil?

- Biznes planların yeniləşdirilməsi
- İşçilərin yaradıcı təşəbbüsünün inkişaf etdirilməsi
- Əmək şəraitinin sağlamlaşdırılması
- Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi hesabına işçilərin həyat səviyyəsinin ardıcıl olaraq yaxşılaşdırılmasının təmin edilməsi
- Şəxsi və kollektiv maddi marağın möhkəmləndirilməsi və düzgün əlaqələndirilməsi

180 Sənayedə əET üsullarının tətbiq edilməsinin ilk banisi kimdir?

- U. Tomas
- A. Maslou
- F. Teylor
- T. Parsons
- M. Veber

181 əET nin əmək üsulları və fəndləri istiqamətinə daxil deyil?

- Qabaqcıl üsul və fəndlərin tətbiq edilməsi
- Səmərəli əmək üsullarının layihələndirilməsi
- Qabaqcıl üsul və fəndlərin öyrənilməsi və seçilməsi
- Qabaqcıl üsul və fəndlərin təftişi
- Qabaqcıl üsul və fəndlər üzrə işçilərin təliminin həyata keçirilməsi

182 əET planı əsasən hansı tələbə cavab verməlidir?

- Qarışıq olmalı və heyətin tərkibi nəzərə alınmaqla tərtib olunmalıdır
- Əhatəli olmalı və istehsal proqramına müvafiq tərtib edilməlidir
- Konkret olmalı və müəssisənin iş xüsusiyyətlərinə müvafiq halda tərtib edilməlidir
- Geniş miqyaslı olmalı və işçilərin xüsusiyyətlərinə müvafiq tərtib edilməlidir
- Geniş olmalı və texniki təhlükəsizlik qaydalarına uyğun tərtib olunmalıdır

183 Texnoloji əmək bölgüsü nə ilə əlaqədar deyil:

- İstehsal prosesinin hissələrə parçalanması
- İstehsal prosesinin ayrı – ayrı əməliyyatlara parçalanması
- İstehsal prosesinin fəzalara parçalanması
- İstehsal prosesinin mərhələlərə parçalanması
- İstehsal prosesinin qruplara parçalanması

184 Müəssisədə əmək kooperasiyasının neçə forması vardır?

- 3
- 6

- 7
- 4
- 5

185 Müəssisədə əmək bölgüsünün neçə növü var?

- 4
- 5
- 3
- 2
- 7

186 əmək prosesi hansı prosesin bir hissəsidir?

- Texnoloji
- Iqtisadi
- Siyasi
- Psixoloji
- Sosial

187 Müəssisələrdə əməyin təşkilinin əsas, ilkin şərtlərinə aid deyil?

- İstehsal və satış proqramlarının işlənilib hazırlanması
- İstehsalın texnoloji prosesinin təşkili
- İstehsalın ixtisaslaşması və təmərgüzləşməsi
- İşçilərin mədəni – texniki səviyyəsinin yüksəldilməsi
- Müəssisə və onun istehsal bölmələrinin müstəqilliyinin təmin edilməsi

188 əmək bölgüsü və kooperasiyasına əsasən nə təsir edir?

- ictimai partlayış
- ETT
- informasiya texnologiyaları
- sənaye inqilabı
- insan maşın sistemi

189 əET-nin tədbirlərinə nə daxil deyil?

- əmək bölgüsü və əmək kooperasiyasının təkmilləşdirilməsi
- əmək fənd və üsullarının təkmilləşdirilməsi
- əmək müqavilələrinin tərtibinin optimallaşdırılması
- kadrların ixtisas səviyyəsinin artırılması
- əmək və istirahət rejiminin yaxşılaşdırılması

190 əməyin normalaşdırılmasının əsas vəzifələrinə aid olunmur:

- əmək haqqının təkmilləşdirilməsinə imkan yaratmaq
- əmək məhsuldarlığının ehtiyatlarının aşkar olunmasına şərait yaratmaq
- işçinin ixtisas səviyyəsinin artırılmasını stimullaşdırmaq
- ətraf mühitin yaxşılaşdırılmasına imkan yaratmaq
- əməyin istehsaldaxili planlaşdırılmasının əsasını təşkil etmək

191 əmək intizamının möhkəmləndirilməsi metodlarına aid deyil:

- maddi
- hüquqi
- təşkilati
- estetik
- mənəvi

192 əET ilə əməyin təşkili arasında əlaqə nədən ibarətdir?

Üfüqi şəkildə əlaqəli anlayışlardır

- üzvü vəhdətlik təşkil edən anlayışlardır
- Bir-birinə qarşı qoyulan anlayışlardır
- Eyni mənə kəsb edən anlayışlardır
- Eyni səviyyəli anlayışlardır

193 əET təkmilləşməsi üzrə əsas tədbirləri neçə qrupa ayırmaq olar?

6

5

4

- 3

2

194 əmək intizamı nədə əks olunur?

işçinin əmək prosesində fəallıq səviyyəsində

- işçinin əmək fəaliyyətinə münasibətində
- əmək fəaliyyətində iştirak səviyyəsində
- əmək fəaliyyətinin stimullaşdırılmasında .
- işçilərin qarşılıqlı münasibətlərində

195 İş yerlərinin azalmasının əsas makroiqtisadi səbəbləri hansılardır?

istehsalın ixtisaslaşması və əmək kooperasiyası
əmək bölgüsü və əmək kooperasiyasının səviyyəsi
istehsalın inkişaf səviyyəsi

- elmi- texniki tərəqqi və bazar münasibətlərinin formalaşması
əmək məhsuldarlığının və məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsi

196 əməyin təşkilinin məqsədinə aid deyil:

- istehsal proqramlarını işləmək.
insanın inkişafı üçün əlverişli şərait yaratmaq.
iş vaxtı fondundan , maddi vəsaitlərdən səmərəli istifadə etmək.
əmək məhsuldarlığının artmasını təmin etmək.
az əmək sərfi ilə çox məhsul istehsal etmək.

197 əmək kooperasiyası nəyi ifadə edir?

əmək fəndlərinin təcrid edilməsini, əmək üsullarının yeniləşməsini.

iş yerlərinin ixtisaslaşmasını ,kadrların yerləşməsini.

- əmək prosesinin ayrı-ayrı hissələrinin birləşməsini
kadrların yerləşməsini, istehsalın təmərgüzləşməsini.
işçilərin təhsillənməsini, əmək fəndlərinin yeniləşməsini.

198 əməyin elmi təşkilinin əsas vəzifələri:

texniki, istehsal, sosial

texnoloji, istehsal, iqtisadi

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

199 İş yerlərinin planirovkasının hansı növü var?

bir mərhələli, çox mərhələli.

- daxili, xarici.
açıq, qapalı.
sadə,mürəkkəb.
hərəkətli, stasionar.

200 Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aiddir:

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

- funksional, texnoloji, əməliyyat, peşə-ixtisas

201 əmək proseslərinə nə daxildir?

məhsuldar qüvvələr,əmək cisimləri, iş yerləri.

- əmək,əmək cismi, əmək alətləri
təmərküzləşmə,əməliyyatlar,əmək fəndləri.
xidmət,planlaşdırma,ixtisaslaşma.
iş vaxtı,istehsalın təşkili,təchizat.

202 əmək prosesi nəyi əks etdirir?

istehsal prosesinin məcmudur.

- əmək fəaliyyətinin məcmusunu
istehsal fəaliyyətinin təzahür formasıdır.
əmək sərfinin təşkilidir.
istehsal prosesinin əsasıdır.

203 Sənaye müəssisələrində əmək təşkilinin kollektiv formalarının inkişaf istiqamətlərinə aid deyil?

Ixtisaslaşmış və kompleks briqadaların günlük briqadalara keçilməsi

Əməyin fərdi təşkilindən məhsul buraxılışının son əməliyyatına görə əməyi ödənilən briqadalara keçilməsi

- İşçilərin fərdi fəaliyyətinin təşkilinin təkmilləşməsi
Ixtisaslaşmış briqadalardan kompleks briqadalara keçilməsi
Fərdi işdən prosesin bütün əməliyyatları üzrə briqadaya keçilməsi

204 Fəhlələr istehsal proseslərində daşdıqları funksiyalara görə neçə yerə ayrılır?

6

3

5

4

- 2

205 Müəssisələrdə əET planının işlənib hazırlanması neçə mərhələdə aparılır?

- 5

4

1

2

3

206 Müəssisələrdə bir neçə peşəyə yiyələnmə formalarına aid deyil?

e) Əsas istehsal işi ilə bərabər xidmət üzrə yardımçı işə yiyələnmək

Müxtəlif peşə və ixtisaslara aid olan istehsal işlərinə yiyələnmək

- İşçilərin bir istiqamətdə fərdi hazırlığını təmin etmək
Əsas işçini inzibati – texniki işə yönəltmək

Müxtəlif ixtisaslara aid olan avadanlığa xidmət üzrə işi bir sıra köməkçi işə yönəltmək

207 əET planını tərtib etmək üçün nə etmək lazımdır?

İşin məzmununu öyrənmək və təhlil etmək

- Əməyin təşkilinin mövcud vəziyyətini öyrənmək və təhlil etmək
- Kadrların tərkibini öyrənmək və təhlil etmək
Müvafiq planları öyrənmək və təhlil etmək
İş yerlərinin təşkili səviyyəsini təhlil etmək

208 İstehsalat briqadası nədir?

müstəqil təsərrüfat vahididir
tam təsərrüfat hesablı müstəqil kollektivdir
xidmətedici sahədir

- əmək kollektivinin ilkin həlqəsidir
köməkçi təsərrüfatdır

209 İş yerlərində yorğunluğun azaldılmasına səbəb olan amillər necə qruplaşdırılır?

texnoloji, əmək, sosioloji amillər
texnoloji, ekoloji, əmək amilləri
əmək, ekoloji, təşkilati amillər
ekoloji, təşkilati, texnoloji amillər

- texnoloji, əmək, təşkilati amillər

210 əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası nəyin tərkib hissəsidir?

əməyin stimullaşdırılmasının
əməyə uyğunlaşmanın
ictimai təkrar istehsalın

- ictimai əməyin təşkilinin
əmək haqqının təşkilinin

211 Müəssisələrdə əmək bölgüsü öyrənilərkən nəzərə alınmalı əsas məsələlərə aid deyil?

Avadanlığın texnoloji eynilik qrupu cəhətdən tərkibi

- İşçilərin cins tərkibi
- Istehsalın tipi
Müəssisənin aid olduğu xalq təsərrüfatı sahəsi
Texnoloji proseslərin xarakteri

212 əməyin elmi təşkili nəyi nəzərdə tutur?

təchizatın təşkilini
əməyin təşkilinin bir hissəsini

- əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsini
əmək sferasının tədqiqini
avadanlığın iş rejimini öyrənilməsi

213 İstehsal briqadalarının növlərinə aiddir:

yaradıcı, mexaniki, səyyar.

- ixtisaslaşmış, kompleks, son məhsul üzrə
fərdi, ənənəvi, növbə üzrə
əməliyyat üzrə, istehsal, funksional.
texniki, peşəkar, məqsədli.

214 əməyin elmi təşkilinin tətbiq olunduğu məsələlərə aid deyil?

- əmək və istirahət rejiminin yaxşılaşdırılması
- əmək bölgüsü və əmək kooperasiyasının təkmilləşdirilməsi
- əmək münasibətlərinin optimallaşdırılması
- əmək fond və üsullarının təkmilləşdirilməsi
- kadrların ixtisas səviyyəsinin artırılması

215 əmək prosesi ilə istehsal prosesinin əlaqəsi:

- əmək prosesi istehsal prosesinin tərkib hissəsidir.
- əmək prosesi istehsal prosesinin iqtisadi əsasıdır.
- əmək prosesi istehsal prosesinin əsas ünsürüdür.
- əmək prosesi istehsal prosesinin sosial əsasıdır.

216 İş yerlərinin təşkili məsələlərinə nə aiddir?

- təhlükəsizlik, qənaətlilik, vahidlik
- səmərəlilik, məqsədlilik, dəqiqlik
- sosial, iqtisadi, psixoloji
- planirovka, təchizat, xidmət, ixtisaslaşma
- motivləşdirmə, təmilləşdirmə, təminat

217 əmək kooperasiyası nədir?

- əmək prosesinin əsasıdır.
- istehsal prosesidir.
- istehsal əlaqəsi formasıdır.
- sosial – iqtisadi fəaliyyət növüdür.
- birgə fəaliyyət növüdür.

218 Funksional əmək bölgüsü nədir?

- istehsal prosesinin tərkib hissələrinə ayrılmasıdır.
- işçilərin istehsalda rolunu müəyyən edir.
- istehsalın hissələrə ayrılmasıdır.
- fəhlələrin peşə-ixtisas üzrə bölünməsidir.
- Əməyin növləri üzrə bölgüsüdür

219 əmək intizamının əlaqədar olduğu sosial normalara aid deyil?

- Etik normalar
- İnzibati – hüquqi normalar
- Texniki normalar
- İstehsal - əmək normaları
- Mənəvi normalar

220 İntizamın əsas növlərinə aid deyil?

- Maliyyə intizamı
- Əmək intizamı
- Dövlət intizamı
- Hərbi intizam
- Sənaye intizamı

221 Sosial normaların növlərinə aid deyil?

- Mənəvi normalar
- Adət - ənənə normaları
- Hüquqi normalar

- Texniki normalar
İctimai təşkilatların normaları

222 A.Masloun tələbatlar nəzəriyyəsi -nə görə neçə növ tələbat mövcuddur?

- 4
- 5
- 6
- 3
- 7

223 İnzibati nəzarət kim tərəfindən aparılır?

- mühəndislər tərəfindən
- işçilər tərəfindən
- bələdiyyə tərəfindən
- icra hakimiyyəti tərəfindən
- hakimiyyət səlahiyyətlərinə malik yuxarı təşkilatlar tərəfindən

224 Sosial nəzarətin növlərinə aid deyil:

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

225 İqtisadi davranışın xarakterini formalaşdıran əsas amillərə aid deyil:

- Iqtisadi
- Sosial
- Texniki
- Ekoloji
- Psixoloji

226 Sosial normativlərə aid deyil?

- İstehlak normativləri
- Sosial - əmək normativləri
- Bölgü normativləri
- Qiymətlə bağlı normativlər
- İstehsal normativləri

227 İşçinin əmək davranışına aid deyil:

- Konkret nəticəyə nail olmağın metodları və vasitələri
- Predmet - məqsədli istiqamət
- Məkan – zaman perspektivli məqsədə nail olmaq istiqaməti
- Əmək davranışı xəttinin reallaşdırılması konteksti
- Subyektivizmin şəxsi həyatda əsas rol oynaması

228 Mənafelərin növlərinə aid deyil?

- Sosial
- Iqtisadi
- Mənəvi
- Siyasi
- Estetik

229 əmək intizamı nə ilə bağlı deyil?

- Insan amili
- Insanın gündəlik davranışı
- Əmək normaları
- Əməyə münasibət
- Maliyyə planı

230 əməyə uyğunlaşma prosesində neçə tərəf iştirak edir?

- 6
- 3
- 4
- 5
- 2

231 Motivləşmə özündə nəyi əks etdirir?

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

232 Neçə növ sosial qrup nəzarəti mövcuddur?

- 3
- 2
- 6
- 5
- 4

233 Davranış motivlərinin beş qrupa ayrılmasının elmi əsaslarını kim işləmişdir?

- A.Maslou
- K.Alderfer
- D.Maklelland
- A.Smit
- F.Qersberq

234 Sosial nəzarətin mahiyyəti nədən ibarətdir?

- kadr axıcılığının azaldılmasındadır
- sosial proseslərin vəhdətliyinin və bütövlüyünün tənzimləməkdən
- kollektivin stabilliyinin artmasındadır
- işçilərin keyfiyyət tərkibinin yaxşılaşdırılmasındadır
- işçilərin tələbatlarının təmin edilməsindədir

235 Norma-stereotip hansı normalara aiddir?

- əmək kollektivin ənənəvi davranış normaları
- əmək fəaliyyətinin nəticəsinin qiymətilə bağlı normalar
- istehsal normaları
- əmək normaları
- istifadə olunan texnoloji prosesləri üzrə texnoloji normalar

236 Norma-tələb nədir?

əmək normalardır

- etalon normalardır
istehlak normalardır
ənənəvi normalardır
istehsal normalardır

237 İşçinin yeni peşə statu zamanı baş verən davranış hansı əmək davranışına aiddir?

- adaptasiyalı-uyğunlaşdırıcı davranış
innovasiya davranışı
subordinasiyalı davranış
məqsədli-funksional davranış
destruktiv davranış

238 D.Mak-Qreqorun əməyin motivasiya nəzəriyyəsi nədən ibarətdir?

- Z nəzəriyyəsi, Y nəzəriyyəsi
X nəzəriyyəsi, Z nəzəriyyəsi
X nəzəriyyəsi, S nəzəriyyəsi
- X nəzəriyyəsi, Y nəzəriyyəsi
Y nəzəriyyəsi, Z nəzəriyyəsi

239 A.Maslou nəzəriyyəsində hörmət və özünə hörmət nə ilə bağlıdır?

- mənzilə olan tələbatla
yaradıcı fəaliyyətlə
- sosial prestijlə, yüksək statusa malik olmaqla
fizioloji tələbatla
məənəvi tələbatla

240 A.Maslou nəzəriyyəsində fizioloji tələbat nə ilə bağlıdır?

- sosial prestiji ilə
- insanın fiziki mövcudluğu ilə (qida, sağlamlıq, inkişaf)
həyatın təhlükəsizliyi ilə
qabiliyyətin inkişafı ilə
sosial ehtiyaclarının ödənilməsi ilə

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

- təhlükəsizlik tələbatdır
prestij tələbatdır
- fizioloji tələbatdır
sosial tələbatdır
əməyə tələbatdır

242 Sosial nəzarətin funksiyalarına daxildir:

- əmək intizamını möhkəmləndirmə, təşkil etmə, planlaşdırma
planlaşdırma, optimallaşdırma, səmərələşdirmə
- qiymətləndirmə, stimullaşdırma, əmək intizamını möhkəmləndirmə
stimullaşdırma, nəzarət, mükafatlandırma
təşkil etmə, optimallaşdırma, qiymətləndirmə

243 Sosial nəzarətin əmək intizamını möhkəmləndirmə funksiyası nə ilə bağlıdır:

- keyfiyyətli məhsulun istehsalına yönəldilib
əmək məhsuldarlığının artırılmasına yönəldilib
yüksək ixtisaslı fəhlələrin cəlbə ilə bağlıdır
qeyri-ixtisas üzrə işləyənlərin işdən çıxarılması ilə bağlıdır

- kollektivdə yüksək əmək intizamının təmin olunması ilə bağlıdır

244 Sosial normalar hansı funksiyaları icra edir?

stimullaşdırıcı, planlaşdırıcı
təşkiledici, toplayıcı
toplayıcı, stimullaşdırıcı
məcbureddici, stimullaşdırıcı

- qiymətləndirici, məcbureddici

245 A.Maslou nəzəriyyəsində təhlükəsizliyə tələbat əsasən nə ilə bağlıdır?

sosial prestijlə
istirahətlə
özünə inamla

- həyatın qorunması
yaradıcı fəaliyyətlə

246 A.Maslou nəzəriyyəsində potensialı reallaşdırmaq tələbatı əsasən nə ilə bağlıdır:

həyatın qorunması ilə
qida tələbatı ilə
istirahətə tələbatla

- yaradıcı fəaliyyətlə
sağlamlılıqla

247 D.Mak-Qreqorun X nəzəriyyəsi hansı insana aiddir:

intizamlı insanlara
səmərəli insana

- iqtisadi insana
sosial insanlara
optimist insanlara

248 D.Mak-Qreqorun Y nəzəriyyəsi hansı insana aiddir?

- sosial
iqtisadi
məhsuldar
mənəvi
intellektual

249 əməyə münasibətin mahiyyəti əsasən nədən ibarətdir?

əməyin normalaşdırılması üzrə fəaliyyətin həyata keçirilməsindən
əmək haqqının ödənilməsinə yanaşmadan

- əməkdən məmnun qalmadan
əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin müəyyən olunmasından
əməyə yaradıcı yanaşmadan

250 Kollektivdə sosial normalar necə formalaşır?

istehsal normaları əsasında
işçilərin sosial vəziyyətinin müəyyən olunması əsasında

- kollektivin dəyərləri əsasında
əməyin normalaşdırılması əsasında
istehsal programının müəyyən olunması əsasında

251 Sosial nəzarət nəyə xidmət edir?

- işçilərin, sosial qrupların normal əmək davranışından kənarlaşma meyllərinin qarşısını almağa kollektivin, onun üzvlərinin fəaliyyətinin planlaşdırılmasına işçilərin əmək haqqısının artırılmasına işçilərin məhsuldarlığını artırmağa işçilərin şəxsi həyatını yaxşılaşdırmağa

252 Sosial nəzarət anlayışı elmə ilk dəfə kim tərəfindən daxil edilmişdir?

- Emil Dürkheym
- Robert Paru
- Oqyust Kont
- Qabriyel Tard
- Edvard Ross

253 İlk tələbat özündə neçə xassəni birləşdirir?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

254 əmək davranışı necə müəyyən olunur?

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

255 əmək davranışının əsas formalarına aid deyil?

- Innovasiya davranışı
- Məqsədli, funksional davranış
- Destruktiv davranış
- İddialı davranış
- Adaptasiyalı – uyğunlaşdırıcı davranış

256 Sosial nəzarət kənarlaşma meyllərinin qarşısı alır fikri hansı sosioloqa məxsusdur?

- T. Parsons
- D. Landberq
- M. Beber
- Y. Tomas
- F. Znanetski

257 Sosial normaların əsas neçə növü var?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

258 Sosial nəzarətin sanksiyalar baxımından ikili – xassəli roluna aiddir?

- Pozitiv və subyektiv stimullaşdırıcı rol
- Siyasi – iqtisadi stimullaşdırıcı rol
- Sosial və psixoloji stimullaşdırıcı rol

- Situativ və neqativ stimullaşdırıcı rolu
İctimai – iqtisadi stimullaşdırıcı rolu

259 Tələbat anlayışının əsas aspektlərinə aid deyil?

- Texniki
Maddi
Sosial – sinfi
Siyasi – ideoloji
Sosioloji

260 Sosial nəzarətin funksiyalar baxımından neçə xassəli rolu vardır?

- 6
2
3
4
5

261 Demokrat rəhbərin öz işçisi haqqındakı düşüncələri hansı idarəetmə nəzəriyyəsinin əsasını təşkil edir?

- Y
X
Z
N
H

262 Avtokrat rəhbərin öz işçisi haqqındakı düşüncələri hansı idarəetmə nəzəriyyəsinin əsasını təşkil edir?

- H
X
Z
N
Y

263 D.Mak-Qreqorun Y nəzəriyyəsi nin əsas müddəalarına görə insanlar:

- işguzardılar, intizamlıdırlar, çalışqandırlar
işlərindən zövq alırlar, çalışqandırlar
öz işlərindən məmnundurlar, məhsuldadırlar
- öz işlərindən məmnundurlar, kənar nəzarət lazım deyil, onları humanist idarə etmək lazımdır
öz işlərindən razıdırlar, özlərini idarə edirlər, onlara yüksək əmək haqqı lazımdır

264 D.Mak-Qreqorun X nəzəriyyəsi nin əsas müddəalarına görə:

- insanlar fəaliyyət göstərmir, böyük əmək haqqı istəyir
insanlar tənbədlirlər, pul qazanmaq istəmərlər
insanlar fəaldırlar, öz-özlərinə nəzarət edirlər
insanlar işguzardılar, aktivdirlər, çalışqandırlar
- insanlar tənbədlirlər, fəaliyyət göstərmirlər, onları məcbur etmək lazımdır

265 Alderferin tələbat nəzəriyyəsi hansı qruplardan ibarətdir?

- şəxsi inkişaf; maddi tələbat; təhlükəsizliyə tələbat
- yaşama, mövcud olma; sosial tələbat; şəxsi inkişaf
yaşama, mövcud olma; maddi tələbat; şəxsi inkişaf
şəxsi inkişaf; təhlükəsizlik; mənəvi inkişaf
mövcud olma; yaşama; şəxsi tələbat

266 Tələbat mahiyyətcə necə izah olunur?

işçilərin maddi marağının əsasını təşkil edir
insanların maddi maraqları ilə bağlıdır
insanların mənəvi dəyərləri ilə bağlıdır

- işçilərin obyektiv maddi və mənəvi maraqları ilə bağlı olan reallıqdır
insanlar təsir edən xarici qüvvədir

267 əmək motivasiyası dedikdə nə başa düşülür?

işçiyə təsir göstərən xarici qüvvələrin məcmusudur

- işçiyə hərəkətedici təsir göstərən daxili tələbatların məcmusudur
insanı hərəkətə gətirən ilahi qüvvədir
mənəvi dəyərlərin məcmusudur
işçiyə təsir edən xarici və daxili qüvvələrin məcmusudur

268 İnsan davranışının öyrənilməsində əsas məqsəd nədir?

münasibətləri yaxşılaşdırmaq
əmək məhsuldarlığını artırmaq
işçilərin mənəviyyatını başa düşmək
işçilərin davranışını idarə etmək

- işçinin hərəkətlərinin əsas səbəbini başa düşmək

269 Sosial normaların məqsədi nədir?

əmək normalarını tənzimləmək
texnoloji prosesləri tənzimləmək
kollektivdə müsbət iqlim yaratmaq
istehsal proseslərinə nəzarət etmək

- əmək davranışını tənzimləmək

270 Sosial nəzarətin stimullaşdırma funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına təsir etməkdən
işçilərin əmək haqqının artırılmasına yönəldilməsindən

- əmək davranışını tənzimləmək məqsədilə həyata keçirilən təsir reaksiyasından
iş vaxtı itkilərin azalmasına təsir etməkdən
iş vaxtından daha səmərəli istifadəsinə təsir etməkdən

271 Sosial nəzarətin qiymətləndirmə funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

işçilərin əmək intizamı yoxlanılır
işçilərin iş qabiliyyəti qiymətləndirilir

- işçilərin hərəkətləri ilə əmək kollektivində mövcud davranış qaydaları müqayisə edilir
işçilərin davranışları bir-biri ilə müqayisə edilir
işçilərin davranış qanunauyğunluğu yoxlanılır

272 Sosial nəzarət nə deməkdir?

işçilərlə menecerlər arasında münasibətlərin tənzimlənməsidir

- kollektivdə qəbul olunmuş norma və qaydalara işçilərin əmək davranışının uyğun gəlməsinin təmin edilməsidir
işçilərin münasibətlərinin tənzimlənməsidir
işçilər-maşınlar sistem daxilində yaranan münasibətlərin tənzimlənməsidir
işçilərlə sahibkarlar arasında münasibətlərin tənzimlənməsidir

273 Sosial normativlərin hazırlanmasına qarşı irəli sürülən tələblərə aid deyil:

- Qənaətlilik

Sistemlilik
Komplekslilik
Mütərəqqilik
Sosial normativlərin reallığı

274 Kadr siyasəti kim tərəfindən həyata keçirilir?

- Kadr xidmətinin işçiləri tərəfindən
Mühasibatın işçiləri tərəfindən
Rəhbər işçilər tərəfindən
Köməkçi işçilər tərəfindən
İstehsal heyəti tərəfindən

275 Kadr siyasəti kim tərəfindən formalaşır?

- Təşkilatın mütəxəssisləri
Təşkilatın işçiləri
Təşkilatın rəhbərliyi
Təşkilatın tərəfdaşları
Təşkilatın məsləhətçiləri

276 Strateji idarəetmə dedikdə nə başa düşülür?

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

277 Təşkilatda insan resurslarının strateji planlaşdırılması dedikdə nə başa düşülür?

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

278 Mütəxəssislər və qulluqçuların sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir:

- normanın yerinə yetirilməsi əmsalı;
bütün işlərin əmək tutumu;
vaxt və istehsal norması;
bir işçinin səmərəli iş vaxtı fondu;
işlə yüklənmənin optimallığı əmsalı;

279 Heyətin keyfiyyət tələblərini hansı göstərici xarakterizə etmir:

- ixtisaslar;
peşələr;
bölmələr üzrə heyətin say nisbəti.
dərəcələr;
kateqoriyalar;

280 Operativ planın işlənməsində hansı məlumat lazım deyil:

iş vaxtı itkiləri ilə bağlı
heyətin daimi tərkibi haqqında;
heyətin quruluşu haqqında
kadr axıcılığı haqqında

- heyətin ixtisası və yaşı haqqında

281 Kadr planlaşdırmanın əsas vəzifəsi nədən ibarətdir:

peşə yeniliklərini mənimsə üçün şərat yaratmaq
əmək məhsuldarlığını yüksəltmək;

- işçilərin maraqlarını təmin etmək və məqsədə çatmaq;
məhsulun əmək tutumunu azaltmaq
kadrların ixtisas səviyyəsini yüksəltmək

282 Kadr planlaşdırmasının məqsədi nədir:

məhsuldarlıq və əmək motivləri cəhətdən işçilərin qabiliyyətini aşkar etmək

- işçilərə qabiliyyətindən, meyllərindən və təcrübəsindən asılı iş yerlərini təklif etmək;
normal əmək şəraiti yaratmaq;
təşkilatın rəqabət qabiliyyətini artırmaq.
iş yerlərinin sayını artırmaq;

283 Kadr planlaşdırılmasının neçə səviyyəsi var?

- 6
- 4
- 2
- 3
- 5

284 Operativ kadr planlaşdırılmasının əsas istiqamətlərinə aid deyil:

Heyətdən istifadənin planlaşdırılması
Heyətin azad olunmasının və ixtisar olunmasının planlaşdırılması
Heyətə tələbatın planlaşdırılması

- Heyətin şəxsi maraqlarının planlaşdırılması
Heyətin cəlb olunmasının və uyğunlaşdırılmasının planlaşdırılması

285 Heyətlə iş üzrə operativ planının məzmunu:

təşkilatın heyəti ilə bağlı bütün işlərini əhatə edir;

- kadrlarla iş üzrə kompleks tədbirlərin və hər bir işçinin məqsədini müəyyən edir;
maddi vəsaitin növü, miqdarı, istifadə vaxtı əks etdirir
məqsədin həyata keçirilməsini nəzərdə tutan konkret tədbirləri əhatə edir
operativ kadr planlaşdırılması qısa müddətliliyi ilə xarakterizə olunur;

286 Taktiki planlaşdırmanın mahiyyəti nədən ibarətdir:

təşkilatın texnika sahəsindəki siyasətinin işlənməsindən
kadr üzrə tədbirlərin uzunmüddətli həlli yollarını müəyyən etməkdən
tədbirlərin sistem şəkildə təqdim olunmasından
bütün növ xərclərin və vaxt sərfinin müəyyən olunmasından

- kadr strategiyasının konkret problemlərinin həlli yollarını müəyyən etməkdən

287 Məqsədin planlaşdırılmasında nəzərə alınan əsas prinsiplərə aiddir:

əmək haqqının təşkili prinsipləri.
təşkilatın yaranması prinsipləri;
əməyin təşkili prinsipləri;
təşkilatın və heyətin işinin səmərəliliyi prinsipləri;

- hüquq normalarının və kadr siyasətinin ilkin prinsipləri;

288 Təşkilatın inkişafında nəzərə alınan xarici amillərə aiddir:

- heyətin idarəetmə sisteminin səmərəliliyi
- təşkilatın maliyyə ehtiyatlarının məcmusu
- təşkilatın əmək potensialının formalaşması
- təşkilatın fəaliyyətində istifadə olunan informasiya texnologiyaları
- biznes mühitin təhlili

289 Rəqabətdə üstünlük təşkil etmə dedikdə nə başa düşülür?

- konkret fəaliyyətin nəzərdə tutulmuş proqramlarının çoxluq təşkil etməsi
- firmanın rəqibləri ilə müqayisədə onun üstünlüyünü müəyyən edən əlamətlərin çoxluq təşkil etməsi
- məqsədə çatmaq üçün istifadə olunan planların çoxluq təşkil etməsi
- təşkilatın mövcudluğunu müəyyən edən atributların çoxluq təşkil etməsi
- təşkilatın ehtiyatlarından istifadədə istifadə olunan üsulların çoxluq təşkil etməsi

290 Vaxtamuzd fəhlələrin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

- vaxt norması
- işin əmək tutumu;
- iş vaxtı fondu
- xidmət norması
- say norması

291 Heyətə tələbatın hesablanması hansı göstəricidən istifadə edilmir?

- normanın yerinə yetirilməsi əmsalı
- ixtisas dərəcələri
- fəhlələrin plan sayı;
- işin əmək tutumu;
- bir işçinin iş vaxtı fondu;

292 İşə qəbul zamanı hansı mənbədən çox istifadə edilmir?

- şəxsi müraciət
- ali məktəblər
- digər müəssisələrdən işə qəbul
- kütləvi informasiya vasitələri
- işə düzəltmə agentlikləri

293 Kadr müsabiqəsinin neçə mərhələsi var?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

294 Heyətin qiymətləndirilməsi zamanı nəzərə alınan prinsiplərə aid deyil?

- Proqnozun mümkünlüyü
- Obyektivlik
- Etibarlılıq
- Qənaətlilik
- Fəaliyyətə münasibətin dəqiqliyi

295 Heyətə tələbatın hesablanmasının əsas mərhələsinə aid deyil?

- Heyətin ailə tərkibinin təhlili
- Kadrlara tələbatın ödənilməsinə təsir edən təşkilatın müxtəlif növ planlarının təhlili
- Planlaşdırılan dövr üzrə heyətə kəmiyyət və keyfiyyət tələbatının hesablanması

Planlaşdırılan dövrdə heyətin kəmiyyət və keyfiyyət üzrə faktiki vəziyyətinin müəyyən edilməsi
Heyətin statistikasının təhlili

296 Məqsədin müəyyənləşdirilməsi hansı prosesdən keçmir?

- Məqsədin seçilməsi
- Məqsədin axtarılması
- Məqsədin təhlili və dəqiqləşdirilməsi
- Məqsədin optimallaşdırılması
- Məqsədin reallaşdırılması imkanının qiymətləndirilməsi

297 Kadr planlaşdırmasına hansı məsələ aid deyil?

- kadrların inkişafına hansı yolla nail olmaq olar.
- hansı ixtisasdan nə qədər işçi harada nə vaxt istifadə olunmalıdır;
- sosial zərər vurmadan artıq işçiləri azad etmək, yeni işçiləri hansı yolla işə cəlb etmək olar
- işçinin çalışdığı iş yeri necə təşkil olunmalıdır
- heyətin qabiliyyəti ilə əlaqədar onlardan daha yaxşı necə istifadə etmək olar

298 Məqsədin müəyyənləşdirilməsinə hansı proseslər aid deyil?

- məqsədin dəqiqləşdirilməsi;
- məqsədin axtarılması;
- məqsədin layihələşdirilməsi
- məqsədin seçilməsi;
- məqsədin təhlili

299 Strateji planlaşdırmanın əsas vəzifəsi:

- işin keyfiyyətinin yüksəldilməsi;
- kənar amillərdən asılılığın aşkar edilməsi
- əsas məqamların müəyyən olunması
- inkişafın əsas istiqamətlərinin müəyyən olunması və təhlili
- məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsi

300 Kadr planlaşdırılmasının ilk mərhələsində hansı məlumatlardan istifadə edilmir?

- işlərin sayı və əmək haqqı;
- mövcud və planlaşdırılmış iş yerlərinin sayı;
- boş vəzifənin tutulması planı
- ştat cədvəli;
- texniki-təşkilati fəaliyyətin göstəriciləri

301 Heyətə tələbatın hesablanmasında hansı mərhələ yoxdur?

- heyətin peşə-ixtisas tərkibinin təhlili
- kadrlarla əlaqədar müxtəlif planların təhlili;
- heyətin yaş tərkibinin təhlili
- heyətin funksional quruluşunun təhlili;
- heyətin kəmiyyət və keyfiyyət tərkibinin müəyyən edilməsi

302 İşəməz fəhlələrin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

- normanın yerinə yetirilməsi səviyyəsi.
- istehsal norması;
- xidmət norması;
- məhsulun əmək tutumu;
- bir işçinin iş vaxtı fondu;

303 Xidmət fəhlələrinin sayını hesabladığda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

- əmək məhsuldarlığı
növbənin davamı;
xidmət norması;
yerinə yetirilən işlərin həcmi.
avadanlığa xidmət norması;

304 Vaxt vahidi ərzində məhsul istehsalına çəkilən vaxtın miqdarı nəyin göstəricisidir?

- məhsulun maya dəyərini
məhsulun həcmninin
əmək haqqının
- əmək məhsuldarlığının
əmək intensivliyinin

305 Minimum əmək sərfi ilə maksimum məhsul istehsal etmək nəyi xarakterizə edir?

- əmək məhsuldarlığını
məhsulun həcmi
əmək tutumunu
əmək intensivliyini
məhsulun maya dəyərini

306 əmək məhsuldarlığının artımı ilk növbədə nədə əks olunur?

- məhsul istehsalının həcmnin artmasında
fəhlələrin sayının artmasında
müəssisələrin istehsal sahələrinin artmasında
əmək haqqının artmasında
işçilərin sayının artmasında

307 əməyin intensivliyi necə müəyyən olunur?

- sərf olunan əməyin kəmiyyətinin fəhlələrin sayına nisbəti kimi
sərf olunan əməyin kəmiyyətinin işlənmiş vaxtın miqdarına nisbəti kimi
sərf olunan əməyin kəmiyyətinin istehsal olunan məhsulun miqdarına nisbəti kimi
sərf olunan əməyin kəmiyyətinin heyətin sayına nisbəti kimi
sərf olunan əməyin kəmiyyətinin hazır məhsula nisbəti kimi

308 İşçinin əmək sərfi onun əməyinin intensivliyi artdıqca necə dəyişilir?

- dəyişkən olur
azalır
- artır
dəyişilmir
qeyri-müəyyən olur

309 əməyin intensivliyi vaxt vahidi ərzində sərf edilən əməyin miqdarının artması ilə necə əlaqədardır?

- paraleldir
- düz mütənasibdir
tərs mütənasibdir
bir-birilə əlaqəli deyil
qeyri-müəyyəndir

310 əmək məhsuldarlığı müəssisənin gəlirinə necə təsir edir?

- gəliri tənzimləyir

- birbaşa gəliri müəyyənləşdirir
gəlirləri differensiallaşdırır
gəlirə dolay təsir edir
gəlirləri bölüşdürür

311 Fərdi əmək məhsuldarlığı nədir?

- sadə əməyin məhsuldarlığıdır
- mürəkkəb əməyin məhsuldarlığıdır
- əşyalaşmış əməyin məhsuldarlığıdır
- kollektiv əməyin məhsuldarlığıdır
- canlı əməyin məhsuldarlığıdır

312 İctimai əmək məhsuldarlığı nədir?

- mürəkkəb əməyin məhsuldarlığıdır
- kollektiv əməyin məhsuldarlığıdır
- canlı əməyin məhsuldarlığıdır
- əşyalaşmış əməyin məhsuldarlığıdır
- canlı və əşyalaşmış əməyin məhsuldarlığıdır

313 əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsulları hansılardır?

- induksiya, optimallaşdırma, natural
- natural, optimallaşdırma, induksiya
- əmək, optimallaşdırma, induksiya
- natural, əmək, dəyər
- optimallaşdırma, dəyər, natural

314 əmək məhsuldarlığının formaları:

- fərdi və ictimai
- ictimai və kollektiv
- fərdi və kollektiv
- iqtisadi və ictimai
- fərdi və iqtisadi

315 əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi ehtiyatlarının təsnifatlaşdırılmasına aid deyil:

- Siyasi vəziyyətin yaxşılaşdırılması üzrə
- İntensivlik dərəcəsi üzrə
- İstifadə yeri üzrə
- Mobillik dərəcəsi üzrə
- Əmək prosesinin elementlərindən istifadə üzrə

316 Müəssisələrdə əmək intizamının müəyyən olunması yollarına aid deyil:

- əmək məəcəlləsi
- müəssisədaxili əmək qaydaları
- İş və fasilə vaxtını müəyyən edən iş qrafikləri
- İş davamiyyəti əks etdirən qeydiyyatın aparılması
- İnsan hüquqları haqqında deklarasiya

317 əmək məhsuldarlığının artırılmasının sair amillərinə aid deyil:

- Əmək şəraiti
- İstehsalın quruluşunun dəyişilməsi
- İşçilərin mədəni – texniki və təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi
- Təbii şərait

Qiymətin əmələ gəlməsi prinsiplərinin müəyyən edilməsi

318 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsasını nə təşkil edir?

- pul formasında ölçü vahidləri
- erqonomik ölçü vahidləri
- statistik ölçü vahidləri
- əmək ölçü vahidləri
- natural ölçü vahidləri

319 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun əsasını nə təşkil edir?

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

320 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun tətbiqinin əsasını nə təşkil edir?

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

321 Saf məhsul necə müəyyən olunur?

- ümumi məhsul çıxılsın idarəetmə heyətinin saxlanmasına çəkilən xərclər
- ümumi məhsul çıxılsın əməyin mühafizə tədbirlərinə ayrılan vəsait
- ümumi məhsul çıxılsın istehsalatda bütün maddi məsrəflər
- ümumi məhsul çıxılsın onun realizə olunmasına sərf olunan məsrəflər
- ümumi məhsul çıxılsın iş qüvvəsinin saxlanmasına çəkilən xərclər

322 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun tətbiq olunma sahəsi məhdudiyət baxımından necədir:

- məhduddur
- əhatəlidir
- müəyyəndir
- qeyri-müəyyəndir
- məhdudiyət qoyulmur

323 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun tətbiq olunma sahəsi məhdudiyət baxımından necədir:

- məhdudiyət qoyulmayıb
- məhduddur
- qarışıq
- geniş
- dar

324 ETT-nin təsiri nəticəsində istehsalda baş verən müsbət dəyişikliklərə aid deyil:

- stimullaşdırma sistemləri yeniləşir
- istehsal kombinələşir
- istehsal mərkəzləşir
- istehsalın ərazi üzrə yerləşməsi təkmilləşir
- ixtisaslaşma dərinləşir

325 əməyin ölçülməsinin göstəricilər sistemində əsas göstərici hansıdır?

- hasilat norması göstəricisi
- iş vaxtı göstəricisi
- əmək tutumluluğu göstəricisi
- fərdi əmək məhsuldarlığı göstəricisi
- işçilərin say tərkibi göstəriciləri

326 İstehsalın səmərəlilik göstəricilərinə aid deyil:

- əmək məhsuldarlığı
- məhsulun maya dəyəri
- mənfəət
- əməyin səmərəliliyi
- rentabellik

327 əmələgəlmə miqyasına görə əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatlarına aid deyildir:

- Region və ərazidaxili
- Ümumi xalq təsərrüfatı
- Sahə
- Sahələrarası
- Müəssisə və sexdaxili

328 Bütün günü iş vaxtı itkilərinə aid deyil:

- təşkilati-texniki səbəblər üzündən
- xəstəlik üzündən
- müdiriyyətin icazəsinə görə
- bütün günü boş dayanmalar
- proqullar

329 əmək məhsuldarlığının səviyyəsinə təsir edən amillərə aid deyil:

- iş vaxtının davamı
- iş vaxtından istifadə səviyyəsi
- məhsulun keyfiyyət səviyyəsi
- istehsalın texnoloji səviyyəsinin yüksəldilməsi
- istehsalın texniki səviyyəsinin yüksəldilməsi

330 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun tətbiq dairəsi:

- istehsalın bütün səviyyələrində tətbiq olunur
- eynicinsli məhsul istehsalında tətbiq olunur
- yalnız sənayedə tətbiq olunur
- yalnız kənd təsərrüfatında tətbiq olunur
- müəssisədaxili bölmələrdə tətbiq olunur

331 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun tətbiq dairəsi:

- müəssisədaxili bölmələrdə tətbiq olunur
- istehsalın bütün səviyyələrində tətbiq olunur
- yalnız kənd təsərrüfatında tətbiq olunur
- eynicinsli məhsul istehsalında tətbiq olunur
- yalnız sənayedə tətbiq olunur

332 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun tətbiq dairəsi:

- yalnız sənayedə tətbiq olunur

müəssisədaxili bölmələrdə tətbiq olunur

- eynicinsli məhsul istehsalında tətbiq olunur
istehsalın bütün səviyyələrində tətbiq olunur
yalnız kənd təsərrüfatında tətbiq olunur

333 əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları necə müəyyən edilir?

əməyin intensivliyi və əməyin mürəkkəbliyi arasındakı fərq kimi

əməyin məhsuldar qüvvəsi və məhsulun maya dəyəri arasındakı fərq kimi

- əməyin məhsuldar qüvvəsi ilə əmək məhsuldarlığının səviyyəsi arasındakı fərq kimi
məhsulun maya dəyəri ilə onun qiyməti arasındakı fərq kimi
mürəkkəb və sadə əmək arasındakı fərq kimi

334 əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amilləri istiqamət baxımından əsasən hansı qruplara ayrılır?

sosial-iqtisadi, elmi-texniki, təşkilati

- maddi-texniki, iqtisadi-təşkilati, sosial-psixoloji
maddi-texniki, texniki-təşkilati, sosial
texnoloji-sosioloji, təşkilati, ictimai-iqtisadi
təşkilati-texniki, maddi-texnimçi, sair

335 əmək məhsuldarlığı nədir?

əməyin intensivliyini xarakterizə edir

əməyin məhsuldar qüvvəsidir

əməyin təşkili səviyyəsidir

- əmək sərfinin səmərəlilik dərəcəsidir
iqtisadi artımın göstəricisidir

336 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun çatışmayan cəhəti hansıdır?

hasilat səviyyəsindən asılı olması

- tətbiq dairəsinin məhdud olması
normativ bazanın səviyyəsindən asılı olması
əməyin təşkili səviyyəsindən asılı olması
əmək normalarından asılı olması

337 İş vaxtı itkilərinin azaldılması ehtiyatları hansı qrup əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatlarına daxildir?

- əmək məhsuldarlığının artırılmasının müəssisədaxili ehtiyatları
əmək məhsuldarlığının sahələrarası ehtiyatları
əmək məhsuldarlığının artırılmasının xalq təsərrüfatı miqyaslı ehtiyatları
əmək məhsuldarlığının artırılmasının sahə ehtiyatları
əmək məhsuldarlığının artırılmasının rayon ehtiyatları

338 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun əsas nöqsanları:

əmək intensivliyindən, əməyin mürəkkəbliyindən asılıdır

əməyin məhsuldar qüvvəsindən, əmək intensivliyindən asılıdır

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

339 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun əsas nöqsanları:

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

əmək intensivliyindən, əməyin mürəkkəbliyindən asılıdır

əməyin məhsuldar qüvvəsindən, əmək intensivliyindən asılıdır
tətbiq dairəsi məhduddur, yalnız eyni cinsli məhsullar istehsalında istifadə olunur

- normaların keyfiyyətindən, normativ bazanın səviyyəsindən asılıdır

340 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsas nöqsanları:

əməyin məhsuldar qüvvəsindən, əmək intensivliyindən asılıdır.

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

341 əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin əsas göstəriciləri:

vaxt norması və xidmət norması

- istehsal norması və əmək tutumu
məhsulun maya dəyəri və xalis gəlir
mənfəət və rentabellik
məhsulun həcmi və say norması

342 Fəaliyyət sahələrinə (dairəsinə) görə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amillərinə aid deyil:

- ərazidaxili amillər
xalq təsərrüfatı miqyasında fəaliyyət göstərən və bütün xalq təsərrüfatı üçün eyni olan amillər
bilavasitə iş yerlərində fəaliyyət göstərən amillər
istehsaldaxili amillər
sahə və sahələrarası amillər

343 əmək məhsuldarlığının əməkdən istifadə ilə əlaqədar ehtiyatlarına daxildir

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

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

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

344 İstehsal prosesində iştirak etmə sahəsindəki fərqdən asılı olaraq, əmək məhsuldarlığı ehtiyatlarına aid deyil

- enerji resurslarından istifadə
əməkdən istifadə
əmək cisimlərindən istifadə ilə əlaqədar
əmək alətlərindən istifadə
iş vaxtından istifadə

345 əməyin məhsuldar qüvvəsi nədir?

əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsuludur
əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatıdır
əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatıdır

- əmək məhsuldarlığının artırılmasının potensial imkanıdır
əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amilidir

346 Müəssisələrdə yenilikçilərin qabaqcıl istehsalat təcrübəsinin əhəmiyyətinə görə bölündüyü qruplara aid deyil:

Sexdaxili təşəbbüslər

- Yenilikçilərin sahələrarası təşəbbüsləri
- Yenilikçilərin sahə təşəbbüsləri
- Müəssisədaxili təşəbbüslər
- Qrupdaxili təşəbbüslər

347 Kimyalaşdırmanın ictimai əməyə qənaət nöqtəyi – nəzərindən əhəmiyyətinə aid deyil:

- Sənayenin xammal bazasının genişlənməsi
- Yeni məhsul növlərinin yaradılması
- Mövcud texnoloji proseslərin və istehsalın intensivləşdirilməsi
- ETT- nin sürətlənməsi
- Məhsulun keyfiyyətinin yüksəlməsi və dəyərinin aşağı salınması

348 Heyətin qiymətləndirilməsində hansı prinsipdən istifadə olunmur:

- komplekslik
- obyektivlik ;
- etibarlılıq ;
- dəqiqlik;
- planlılıq;

349 İş qüvvəsinin dəyərinin hansı hədləri vardı?

- yuxarı və maksimal
- aşağı və orta
- aşağı və yuxarı
- yuxarı və orta
- orta və minimal

350 əmək haqqı bazar iqtisadiyyatı şəraitində nəyi əks etdirir?

- istehsal edilmiş məhsulların dəyərini
- iş qüvvəsi dəyəri və qiymətinin çevrilmiş formasını
- istehlak edilmiş xidmətlərin dəyəri
- hazır məhsulların dəyərini
- istehlak edilmiş məhsulların dəyərini

351 Vaxtamuzd əmək haqqının sistemlərinə aiddir:

- sadəvə akkord
- sadə vəmütərəqqi
- sadə və qeyri-müstəqim
- sadə və müstəqim
- sadə və mükafatlı

352 Tarif əmsalı nəyin göstəricisidir?

- sonrakı və əvvəlki tarif dərəcələri üzrə tarif maaşlarının nisbət göstəricisidir
- işçilərin gündüz və aylıq əmək haqqındakı fərqlərin göstəricisidir
- aylıq və saatlıq əmək haqqındakı fərqlərin göstəricisidir
- illik və günlük əmək haqqındakı fərqlərin göstəricisidir
- yarımillik və aylıq əmək haqqındakı fərqlərin göstəricisidir

353 Tarif cədvəli özündə nəyi əks etdirir?

- tarif dərəcələrinin və tarif maaşlarının məcmusu
- tarif dərəcələrinin məcmusunu
- tarif dərəcələrinin və tarif əmsallarının məcmusunu
- tarif əmsallarının məcmusu

tarif maaşlarının və iş vaxtı normalarının məcmusunu

354 Real əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?

- ay ərzində alınan mal və xidmətlərin miqdarı kimi
- nominal əmək haqqı ilə alınan mal və xidmətlərin miqdarı kimi
- nominal əmək haqqı ilə alınan malların miqdarı kimi
- nominal əmək haqqı ilə alınan xidmətlərin miqdarı kimi
- ay ərzində alınan malların miqdarı kimi

355 İş qüvvəsinin qiyməti necə müəyyən olunur?

- işçinin iş qüvvəsinin və onun ailəsinin təkrar istehsalına çəkilən xərclərlə işçinin sağlamlığına xərclərlə
- işçinin peşə qabiliyyətinin inkişafına çəkilən xərclərlə
- işçinin təhsil almasına çəkilən xərclərlə
- işçinin ixtisasının artırılmasına çəkilən xərclərlə

356 əmək haqqının iqtisadi məzmunu hansı münasibətlərdə əks olunur?

- qulluqçular və menecerlər arasında yaranan münasibətlərdə
- müəssisənin sahibi ilə muzzdlu işçi arasında yaranan münasibətlərdə
- müəssisənin işçiləri arasında münasibətlərdə
- menecerlər arasında münasibətlərdə
- fəhlə və qulluqçular arasında münasibətlərdə

357 Akkord işə muzzd əmək haqqı sistemi daha çox hansı sahələrdə tətbiq edilir?

- kənd təsərrüfatında və sənayedə
- sənaye və ticarətdə
- ticarət və məişət
- qeyri-istehsal sahələrdə
- tikintidə və nəqliyyatda

358 İşə muzzd əmək haqqı sisteminə aid deyil:

- stimullaşdırıcı
- müstəqim
- mükafatlı
- mütərəqqi
- qeyri-müstəqim

359 əmək haqqının əsas formaları hansılardır?

- kollektiv və fərdi
- vaxtamuzzd və işə muzzd
- müstəqim və qeyri-müstəqim
- günlük və aylıq
- mütərəqqi və mükafatlı

360 Azərbaycan Respublikasında vahid tarif şəbəkəsi neçə dərəcədən ibarətdir?

- 20
- 19
- 23
- 15
- 25

361 Tarif-ixtisas sorğu kitabçaları neçə bölmədən ibarətdir?

5

● 3

4

6

2

362 əmək haqqı nədir?

dəyərin pulla ifadəsidir

iş vaxtının dəyəridir

- iş qüvvəsinin qiymətidir
- əməyin səmərəliliyinin nəticəsidir
- məhsulun qiymətidir

363 əməyin ödənilməsinin təşkili prinsiplərinə aid deyil:

bərabər əməyə görə bərabər haqqın verilməsi prinsipi.

əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinin nəzərə alınması prinsipi.

əməyin intensivliyi prinsipi.

əmək şəraitinin nəzərə alınması prinsipi.

- işçilərin tərkibinin nəzərə alınması prinsipi.

364 əmək haqqının həyat səviyyəsi baxımından hansı növləri var?

vaxtamuzd və işəməuzd əmək haqqı

fərdi və xüsusi əmək haqqı

- nominal və real əmək haqqı

fərdi və xüsusi əmək haqqı

müstəqim və q-müstəqim əmək haqqı

365 Aşağıdakılardan hansı heyətin seçilməsi mərhələsinə aid deyil?

Nəzərdə tutulan vəzifə ilə namizədlərin keyfiyyətlərini müqayisə etmək

Vakant pozisiya üçün uyğun gələn namizədlər haqqında məlumat toplamaq

Vakant pozisiya üçün uyğun gələn namizədlər haqqında toplanan məlumatları təhlil etmək

- Namizədlərin hazırlıq keçməsinə təmin etmək

Uyğun gələn namizədi vəzifəyə təyin etmək

366 Kadrların işgüzar keyfiyyətlərini, qabiliyyətini müəyyən edən metodlara aid deyil:

İşçilərin yaddaşını və təfəkkürünü müəyyənləşdirmək üçün testləşdirmə

Sosial məsələlər üzrə anketin doldurulması

Qrup halında müzakirələrin keçirilməsi

İdarəetmə situasiyalarının tədqiqi

- Analitik və sintetik təhlilin aparılması

367 Kadrlar seçilərkən nəzərə alınan fizioloji tələblərə aiddir:

Hərəkətin dəqiqliyi, fiziki səy

Qulağın tələb olunan eşitmə qabiliyyəti, hərəkətin əlaqələndirilməsi

- Fiziki səy, iş rejiminə dözümlülük

Gözün tələb olunan görmə qabiliyyəti, işdə ahəngdarlığın vəziyyəti

Hərəkətin xarakteri, orqanizmin hissetmə qabiliyyəti

368 Kadrlar yerləşdirilərkən aşağıdakılardan hansı məsələlər nəzərə alınır?

İstifadə edilən avadanlıqların yenilənməsi, təşkilatın imici

İşçinin peşə-ixtisasından istifadə imkanı, əmək məhsuldarlığının artırılması

İşçilərə qarşı irəli sürülən tələblər, təşkilatın mənafeyi, əməyin təşkili

- Normativ sənədlər, işçinin işgüzar keyfiyyətləri, təşkilatın mənafeyi
İşçinin keyfiyyətlərinin icra ediləcək fəaliyyətin xarakterinə nə dərəcədə uyğun gəlməsi, əmək şəraiti

369 Aşağıdakılardan hansı seçim prosesinin mərhələlərinə aid deyil?

- Namizədlərin təhsilinin və təcrübəsinin qiymətləndirilməsi
- Bacarıq və səriştənin testlə yoxlanması
- Müsaibənin aparılması
- Namizədlərin şəxsi keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsi
- Yaxşı namizədin seçilməsinə dair qərarın verilməsi

370 Kadrlar seçilərkən əməl olunan prinsiplərə aid deyil:

- Rəhbər işçinin yenidən hazırlığının təmin olunması
- Rəhbər işçinin idarəetmə obyektinin rəhbərlik səviyyəsinə uyğunluğu
- Yaşlı rəhbər işçi ilə gənc kadrların düzgün əlaqələndirilməsi
- Rəhbər işə, vəzifəyə namizədin uyğunluğu
- Rəhbər işçidə olan müsbət keyfiyyətlərlə onun tabeçiliyində olan işçilərin yaxşı keyfiyyətlərinin əlqələndirilməsi

371 Heyətin toplanması zamanı müvafiq plana uyğun olaraq ilk növbədə nə aydınlaşdırılır?

- Əməyin ödənilməsi şərtləri
- Yeni işçilərin təhsili və iş təcrübəsi
- Yeni işçilərin qabiliyyəti və təhsili
- Yeni işçilərin sayı və ixtisası
- İş yerlərinin sayı

372 Tarif- ixtisas sorğu kitabçaları nəyin təşkili ünsürüdür?

- İctimai əməyin təşkilinin .
- İş yerlərinin təşkilinin
- tarif sisteminin
- əməyin təşkilinin
- İstehsal sisteminin .

373 Mükafatlandırmanın hansı formaları var?

- Ümumi və xüsusi
- fərdi və kollektiv
- birbaşa və dolaylı.
- əsas və əlavə .
- İşəməzd və vaxtəməzd.

374 əmək haqqı formalarının seçimində nə nəzərə alınmır?

- əmək cismi.
- əməyin təşkilinin və əməyin xüsusiyyətləri.
- texnologiyaların xüsusiyyətləri.
- avadanlığın xüsusiyyətləri.
- işin keyfiyyəti.

375 əmək haqqının strukturuna nə daxil deyil?

- işəməzd və vaxtəməzd əlavələr.
- əlavələr və kompensasiyalar.
- nədbavkalar (stimullaşdırıcı əlavə)
- əmək haqqının tarif hissəsi.
- mükafatlar.

376 Mühəndis–texniki işçilərin və idarəedən heyətin əmək haqqısı neçə hissədən ibarətdir?

- 6
- 4
- 2
- 5
- 3

377 Tarif cədvəli nəyi müəyyən edir?

- Əməyin intensivliyini.
- Əmək haqqının sistemlərini
- Əməyin kəmiyyətini.
- Əməyin tarif üzrə ödənilməsi nisbəti və ya fərqini.
- Əməyin normalaşdırılmasını.

378 əmək haqqının təşkili ünsürləri:

- əməyin ödənilməsi fondu, tarif sistemi, əməyin təşkili mükətləndirilməsi, tarif sistemi, əməyin qiymətləndirilməsi
- əmək haqqının forma və sistemləri, əməyin normalaşdırılması, tarif sistemi əməyin təşkili, əməyin stimullaşdırılması, tarif sistemi əməyin motivləşdirilməsi, məyin normalaşdırılması, əmək haqqı fondu

379 əmək haqqının təşkili prinsiplərinə aiddir:

- .əməyin çevikliyi
- əməyin uçotu .
- qənaətlilik
- əməyin keyfiyyəti və kəmiyyəti
- əməyin planlaşdırılması

380 Birinci dərəcəli fəhlənin tarif maaşı hansı səviyyədə müəyyən edilir?

- yaşayış minimumu
- minimum əmək haqqı
- yoxsulluq həddi
- minimum istehlak səbəti
- orta aylıq əmək haqqı

381 əməyin kəmiyyəti nə ilə ölçülür?

- vaxt norması
- məhsulun kəmiyyəti
- işlənmiş iş vaxtının miqdarı
- iş gününün uzunluğu
- istehsal norması

382 əmək haqqı cəmiyyət üçün gəlirdir,

- müəssisə üçün mənfəətdir
- işçi qüvvəsinin əməyinin tam dəyəridir
- müəssisə üçün xərcdir
- müəssisə üçün də gəlirdir
- həm də cəmiyyət üçün xərcdir

383 Məşğulluq probleminin həlli dövlət səviyyəsində hansı təşkilatın üzərinə düşür?

məşğulluğun kommersiya agentlikləri

- boş məşğulluq idarəsi
əmək yarmarkaları
regionlar üzrə məşğulluq mərkəzləri
əmək birjalari

384 Nominal əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?

- işçinin peşə inkişafı üçün ona ayrılan pul vəsaitinin məbləği
yerinə yetirilmiş işə görə işçiyə ödənilən pul vəsaitinin məbləği kimi
rübün sonunda işçinin aldığı pul vəsaitinin məbləği kimi
ilin sonunda işçinin aldığı pul vəsaitinin məbləği kimi
iş gününün sonunda işçiyə ödənilən pul vəsaitinin məbləği kimi

385 əmək haqqının səviyyəsinə təsir edən xarici amillərə aid deyil:

- milli məclisin qərarları və əmək bazarının qanunları
beynəlxalq aktlar və sazişlər
müvafiq sərəncamlar və əmək bazarının vəziyyəti
dövlətin qanunvericilik aktları
dövlət tənzimlənməsi və həmkarların təsiri

386 əmək haqqının dövlət tənzimlənməsinin əsas funksiyası:

- menecerlərin minimum əmək haqqının səviyyəsinin müəyyən edilməsi
rəhbər işçilər üçün əmək haqqının maksimum səviyyəsinin müəyyən olunması
bütün işçilər üçün əmək haqqının minimum səviyyəsinin müəyyən olunması
fəhlələrin əmək haqqının maksimum səviyyəsinin müəyyən olunması
əmək haqqının maksimum səviyyəsinin müəyyən edilməsi

387 əmək haqqının stimullaşdırma funksiyası nəyə xidmət edir?

- səmərəliliyin və peşəkarlığın artırılmasını stimullaşdırır
istehsal olunan məhsulun artırılmasını stimullaşdırır
işçinin ümumi təhsil səviyyəsinin artırılmasını stimullaşdırır
işçinin ixtisasının artırılmasını stimullaşdırır
zay məhsulun azalmasını stimullaşdırır

388 əmək haqqının tənzimləmə funksiyası nəyə xidmət edir?

- gəlirlərin və investisiyaların tənzimləyicisi kimi çıxış edir
xidmətlərə tələbatın tənzimləyicisi kimi çıxış edir
alıcılıq qabiliyyətinin tənzimləyicisi kimi çıxış edir
əmtə tələbatın tənzimləyicisi kimi çıxış edir
gəlirlərin və yığımın tənzimləyicisi kimi çıxış edir

389 əməyin normalaşdırılmasının əsas funksiyası:

- qulluqçuların sərf etdiyi əməyin kəmiyyətini müəyyən edir
işçilərin sərf etdikləri əməyin kəmiyyətini müəyyən edir
işçilərin əmək haqqını differensiallaşdırır
işçilərin əmək haqqını müəyyən edər
fəhlələrin sərf etdiyi əməyin kəmiyyətini müəyyən edir

390 Tarif sisteminin əsas funksiyasını göstərin:

müəssisələrin bölmələri üzrə işçilərin differensiallaşması
fəhlələrin istehsal etdiyi məhsulun həcminə görə differensiallaşması
işçilərin əmək sərfiyyatı üzrə differensiallaşması
işçilərin əmək haqqı üzrə differensiallaşması

- işçilərin sərf etdiyi əməyin mürəkkəbliyinə görə differensiallaşması

391 əmək haqqının forma və sistemlərinin əsas təyinatını göstərin:

sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət fərqlərini müəyyən etməkdir

sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini nəzərə almaqla işəməzd əmək haqqını müəyyən etmək
sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini nəzərə almaqla vaxtamuzd əmək haqqını müəyyən etməkdir

sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini müəyyən etməkdir

- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərini nəzərə alaraq əmək haqqının hesablamə və tətbiqi qaydasını müəyyən etməkdir

392 Hər hansı dərəcənin tarif maaşı necə müəyyən olunur?

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

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

müvafiq dərəcənin tarif maaşını üçüncü dərəcədən olan fəhlənin tarif əmsalına vurmaqla

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

393 Rayon əmsalının əsas funksiyası nədən ibarətdir?

rayon yerlərində sərf olunan əmək məsrəflərində fərqlərin ödənilməsindən

əməyin keyfiyyətindəki fərqlərin ödənilməsindən

- rayon və regionlar üzrə həyatın dəyərindəki mövcud fərqlərə görə işçilərə əlavə xərclərin ödənilməsindən
əmək məsrəflərindəki fərqlərin ödənilməsi
iqtisadi zonalar üzrə əməyin kəmiyyətinə görə fərqlərin ödənilməsindən

394 Vaxtamuzd əmək haqqının hesablanmasında istifadə olunan əsas göstəricilər:

tarif maaşı və yerinə yetirilən işin həcmi

tarif maaşı və hasilat norması

tarif maaşı və tarif dərəcəsi

- tarif maaşı və işlənmiş iş saatlarının miqdarı
tarif maaşı və xidmət norması

395 Fəhlələrin işəməzd əmək haqqının hesablanmasında istifadə olunan əsas göstəricilərə aiddir:

işəməzd hasilat norması və xidmətlərin həcmi

işəməzd hasilat norması və müvafiq tarif maaşı

- işəməzd hasilat norması və işin həcmi
işəməzd hasilat norması və tarif maaşı
işəməzd hasilat norması və tarif əmsalı

396 əmək haqqının differensiallaşdırılmasının təyinatı nədən ibarətdir?

hasilatın və istehsal proqramının yerinə yetirilməsinin stimullaşdırılmasından

əmək məhsuldarlığının və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasının stimullaşdırılmasından

işin keyfiyyətinin və işçilərin stimullaşdırılmasından

işçinin ixtisasının yüksəldilməsinin və uyğunlaşma prosesinin stimullaşdırılmasından ibarətdir

- əmək məhsuldarlığının və işçinin ixtisasının yüksəldilməsinin stimullaşdırılmasından

397 əməyin ödənilməsində hansı forma üstünlük təşkil edir?

işəməzd - mükafatlı forması üstünlük təşkil edir

kollektiv formaları üstünlük təşkil edir

briqada forması üstünlük təşkil edir

işəməzd forması üstünlük təşkil edir

- vaxtamuzd forması üstünlük təşkil edir

398 Məhsulun iş qiyməti necə müəyyən olunur?

- müvafiq tarif maaşından əvvəlki dərəcədən olan fəhlənin tarif maaşını çıxmaqla dərəcənin tarif maaşını vaxt normasına vurmaqla, istehsal normasına bölməklə vəzifə maaşını vaxt normasına vurmaqla və ya istehsal normasına bölməklə
- tarif maaşını vaxt normasına vurmaqla və ya istehsal normasına bölməklə müvafiq dərəcənin tarif maaşını hasilat normasına vurmaqla

399 İşəməz-mütərəqqi əmək haqqı sistemində hansı iş qiymətləri tətbiq edilir?

- sabit və artan iş qiymətləri
artan və azalan iş qiymətləri
sabit və dəyişən iş qiymətləri
dəyişən və artan iş qiymətləri
sabit və azalan iş qiymətləri

400 Mükafatlandırma əsasən hansı məsələ nəzərə alınmır?

- mükafatlandırma göstəricilərini müəyyən edən heyətin sayı
mükafatın sex, sahə, peşə və ayrı-ayrı işlər üzrə konkret həcmi
mükafatlandırmanın şərtləri
mükafatlandırma göstəriciləri və amilləri
mükafatların verilməsi qaydaları və müddəti

401 İşçinin fizioloji tələbatının ödənilməsi nəyin əsasında müəyyən olunur?

- işçinin himayəsində olanların yaşayış vasitələri ilə təmin edilməsi əsasında
- işçinin həyatı üçün zəruri olan yaşayış vasitələrinin dəyəri əsasında
işçinin sosial-demoqrafik əlamətlərini nəzərə alaraq istehlak səbətinin dəyəri əsasında
işçinin istehsal etdiyi məhsulun dəyəri əsasında
işçinin ailəsi üçün zəruri olan yaşayış vasitələrinin dəyəri əsasında

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

- fiziki
orta
yuxarı
- aşağı
sosial

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

- sosial
orta
yuxarı
- aşağı
fiziki

404 əmək haqqı işçilərin maddi və mənəvi rifahlara olan tələbatının ödənilməsi ilə bağlı onların hansı qabiliyyətini artırır?

- alıcılıq imkanlarını
zehni qüvvəsini
mənəvi dəyərlərini
fiziki sağlamlığını
yaradıcılıq imkanlarını

405 Sadə vaxtamuzd sistemində əmək haqqı necə müəyyən olunur?

fəhlənin sərf etdiyi enerjinin miqdarı və tarif maaşı əsasında
fəhlənin istehsal etdiyi məhsulun miqdarı və tarif maaşı əsasında
fəhlənin sərf etdiyi əməyin miqdarı və tarif maaşı əsasında

- fəhlənin sərf etdiyi faktiki vaxtın miqdarı və tarif maaşı əsasında
fəhlənin istifadə etdiyi texnologiya və tarif maaşı əsasında

406 Akkord işəməzd əmək haqqı sistemi daha çox hansı sahələrdə tətbiq edilir?

kənd təsərrüfatında və sənayedə
qeyri-istehsal sahələrdə
ticarət və məişət
sənaye və ticarətdə

- tikintidə və nəqliyyatda

407 Fəhlənin müstəqim əmək haqqı necə müəyyən edilir?

vaxt normanı istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla
say normanı istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla
hasilat normanı istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla

- iş qiymətini istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla
xidmət normanı istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla

408 Akkord əmək haqqı sisteminin mahiyyəti:

işin ödənişi kollektiv şəkildə müəyyən edilir
işin ödənişi bir neçə istehsal əməliyyatlar üçün müəyyən edilir
işin ödənişi hər bir istehsal əməliyyatı üçün müəyyən edilir

- işin ödənişi bütünlüklə görülən iş kompleksinə görə müəyyən edilir
işin ödənişi briqada üçün müəyyən edilir

409 əmək müqaviləsinin şərtlərinə nə daxil deyil?

işçilərin yenidən hazırlığı və ixtisasartırma

- turist səyahətlərinin ödənilməsi
işçilərin tibbi sığortası
əsas və əlavə məzuniyyətlərin ödənilməsi
işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması

410 Namizədlərin xarici mənbədən toplanmasının xüsusiyyətlərinə aid deyil:

Köhnə və yeni işçilər arasında yaranan münasibətlərlə bağlı bəzi çətinliklər özünü biruzə verir
Seçim prosesi baha başa gəlir
Təşkilata yaxşı hazırlıq keçmiş işçi götürmək imkanı yaranır

- İşçinin yeni mühitə adaptasiya prosesinə ehtiyac olmur
Artıq vaxtın sərf olunmasını tələb edir

411 Namizədlərin daxili mənbədən toplanmasının əsas üstün cəhətinə aiddir:

Seçim prosesi çox vaxt aparır

- İşçinin kollektivin fəaliyyəti haqqında tam məlumatı var
İşçinin gözləmələri daha geniş olur
Seçim prosesi baha başa gəlir
Təşkilata yeni əməkdaşla gələn yeni ideyaların gəlməsinə yol vermir

412 Kadrlar seçilərkən əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi və kadrlarla iş sisteminin formalaşması üçün hansı normativlərdən istifadə olunur?

- Hüquqi normativlərdən
Qiymətlə bağlı normativlərdən

Bölgü normativlərdən
Demoqrafik siyasətlə bağlı normativlərdən
Ekoloji normativlərdən

413 Daha çox hansı kadrların seçilməsi zamanı sistemlilik və komplekslilik nəzərə alınır?

- Texnoloqların
- Rəhbər işçilərin
- Qulluqçuların
- Mühəndis-texniki işçilərin
- Fəhlələrin

414 Heyətin seçilməsi zamanı namizədin keyfiyyətini öyrəndikdə hansı cəhətlər nəzərə alınmır?

- Marağı və etik normaları
- Qabiliyyəti və yaradıcılığı
- Təşkilatçılığı və təşəbbüskarlığı
- Peşə-ixtisas hazırlığı və iş təcrübəsi
- Psixofizioloji komponentləri və təfəkkürü

415 Heyətin seçilməsi prosesinin hansı mərhələsində rəhbərlik iştirak edir?

- Seçimdən əvvəl
- Seçimdən sonra
- Seçimin ilkin mərhələsində
- Seçimin bəzi mərhələlərində
- Seçimin bütün mərhələlərində

416 Heyətin seçilməsi zamanı ömürlük mizd prinsipi hansı ölkədə əsas götürülür?

- Türkiyədə
- Almaniyada
- Yaponiyada
- ABŞ-də
- İsveçdə

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

- eyni səviyyədədir
- dövlət sektorunda digər sektora nisbətən yüksəkdir
- xüsusi sektorda dövlət sektoruna nisbətən iki dəfə azdır
- dövlət sektorunda xüsusi sektora nisbətən iki dəfə artıqdır
- xüsusi sektorda dövlət sektorundan yüksəkdir

418 İnkişaf etmiş dünya ölkələrində əməyin ödənilməsinin hansı forması üstünlük təşkil edir?

- akkord
- mütərəqqi
- briqada
- vaxtamuzd
- işəmuzd

419 İş qüvvəsinin qiymətinin dəyərdən kənarlaşmasına səbəb olan amillərə aid deyil:

- məhsulun istehlak dəyəri
- işçi qüvvəsinin keyfiyyəti
- istehsalın rentabelliği
- iş qüvvəsinə tələb və təklif
- ictimai tələbat

420 İşəməuzd-mütərəqqi əmək haqqı sistemində neçə iş qiyməti tətbiq edilir?

- 2
- 3
- 1
- 5
- 4

421 əmək haqqının tənzimlənməsinin növlərinə aiddir:

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

422 Qeyri-müstəqim işəməuzd əmək haqqı sistemindən nə vaxt istifadə olunur?

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

423 əməyin ödənilməsinin kollektiv forması nəyə əsaslanır?

- iş və istirahət rejiminə əmək ehtiyatlarının idarə olunmasına. istehsal prosesinin təşkilinə. briqada formasında əməyin təşkilinə. əmək bölgüsü və əmək kooperasiyasının təşkilinə.

424 Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqının məzmununa nə aid deyil?

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

425 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

- İş qənaətlilik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən . İş mürəkkəbliyə dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən. İş keyfiyyət dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən. İş məsuliyyətlik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən. İş əhəmiyyətlik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən .

426 Tarif-ixtisas sorğu kitabçasının bölmələri necə adlanır?

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

427 əmək haqqının əsas funksiyalarına aid deyil:

mövqə

təkrar istehsal
tənzimləmə
● təşkil etmə
stimullaşdırma

428 əməyin keyfiyyəti nə ilə xarakterizə olunur?

əməyin normalaşdırılması, stimullaşdırılması, zənginləşdirilməsi
əməyin məhsuldarlığı, səmərəliliyi, məzmunu
əməyin məhsuldar qüvvəsi, son nəticəsi, məhsulun keyfiyyəti
əmək ehtiyatları, qabiliyyəti, normaları
● əməyin mürəkkəbliyi, intensivliyi, gərginliyi

429 Müstəqim işəməzd əmək haqqı sisteminin tətbiqində ən başlıca şərt:

- normaların elmi əsaslar üzrə müəyyən edilməsi və işlərin düzgün təsnifatı
iş yerlərinin səmərəli təşkili
əməyin kəmiyyəti və keyfiyyətinin nəzərə alınması
səmərəli əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası
istehsalın və əməyin təşkili səviyyəsinin artırılması

430 Tarif sisteminin başlıca məqsədi:

- müxtəlif əmək növləri üçün əsaslandırılmış tarif maaşlarını tətbiq etmək
əməyi səmərəli təşkil etmək
əməyin kəmiyyətini nəzərə almaq
əmək fəaliyyətini motivləşdirmək
əhalinin həyat səviyyəsini yüksəltmək

431 Tarif sisteminin əsas ünsürləri:

- əmək normaları, mükafat, tarif cədvəli
● tarif cədvəli, tarif maaşları, tarif-ixtisas sorğu kitabçaları
tarif cədvəli, əmək haqqı, əməyin normalaşdırılması
tarif maaşları, mükafat, əməyin təşkili
tarif-ixtisas sorğu kitabçaları, əmək haqqı, əməyin reduksiyası

432 əmək haqqının əsas funksiyalarına aiddir:

- idarəetmə, məvqə, qiymətləndirmə, uçot
● təkrar istehsal, idarəetmə, stimullaşdırma, tənzimləmə, mövqə
planlaşdırma, idarəetmə, stimullaşdırma
qiymətləndirmə, stimullaşdırma, tənzimləmə
uçot, qiymətləndirmə, təkrar istehsal

433 Aşağıdakılardan hansı kadrlar seçilərkən qarşıya qoyulan psixomotor tələblərə aiddir?

- İşdə tələb olunan hərəkət tempi
Fiziki səy
Görmə qabiliyyəti
Yaddaş
Fiziki fəaliyyətə dözümlülük

434 Real əmək haqqı nə ilə əlaqədardır?

- manatın alıcılıq qabiliyyəti ilə
əməyin təşkili ilə
əməyin keyfiyyəti ilə
əmək məhsuldarlığı ilə

əməyin kəmiyyət və keyfiyyəti ilə

435 Real gəlirin ümumi həcmi müəyyən edən fərdi istehlaka aid deyil:

- sosial fondlar hesabına əldə edilən gəlirlər
- şəxsi yardımçı təsərrüfatdan əldə edilən gəlirlər
- əmək haqqı
- mükafat
- qiymətlərin aşağı salınmasından əldə edilən gəlirlər

436 Aşağıdakı fikirlərdən hansı yanlıştır?

- Əmək haqqının təşkilinin tarifsiz variantı da mövcuddur
- Tarif maaşları aylıq, günlük, saatlıq ola bilər
- Əmək şəraitinin ağır və ya zərərli olma dərəcəsi tarif maaşı müəyyən edilərkən nəzərə alınır
- Tarif cədvəli müəyyən miqdarda dərəcələrdən və rayon əmsallarından ibarətdir
- Tarif-ixtisas sorğu kitabçaları 3 bölmədən ibarətdir

437 əmək şəraitini müəyyən edən amillərə aid deyil:

- əməyin gərginliyi amilləri
- əməyin ağırlığı amilləri
- işin yeknəsək və maraqsız olması amilləri
- əmək şəraitinin zərərli olmasına təsir göstərən amillər
- əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amilləri

438 əmək məhsuldarlığı ilə əmək haqqı arasındakı nisbətə şərtlərinə aid deyil:

- Əməyə görə bölgü
- Xalq təsərrüfatı sahələri
- Ölkənin konkret tarixi inkişaf şəraiti
- Əməyin normalaşdırılması
- Dəyər qanunu

439 Tarif sisteminin neçə ünsürü var?

- 7
- 3
- 4
- 5
- 6

440 Aşağıdakılardan hansı vaxtamuzd əmək haqqı formasının tətbiq olunma şərtlərinə aiddir?

- İstehsal olunan məhsulun həcmində fəhlənin fəal surətdə təsir edə bilmə imkanı
- İş vaxtı itkilərinin aradan qaldırılmasına imkan verən əməyin təşkili səviyyəsinin
- İşlənmiş iş vaxtının ciddi uçota alınma bilməsi və ona nəzarət
- Məhsul istehsalının fəhlənin son əmək göstəricilərində əks oluna bilməsi
- İş yerlərində istehsalın həcmi sürətlə artırmaq zərurəti

441 Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin üstünlüyü nədədir?

- əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsi imkanı əldə olunur
- menecerlərin yerdəyişməsi təmin olunur
- fəhlələrin yerdəyişməsi təmin olunur
- namizəd kollektivin fəaliyyəti ilə yaxından tanışdır
- kadrların yerdəyişməsi təmin olunur

442 Daxili mənbələrdən boş iş yerlərinin doldurulmasının işçilər üçün psixoloji əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

- sahənin imici formalaşır
- işə götürənlərin müsbət imici formalaşır
- kollektivdə qarşılıqlı münasibətlər yaxşılaşır
- inzibatçılıq ilə işçilər arasında qarşılıqlı münasibətlər yaxşılaşır
- işçilərdə kollektiv haqqında müsbət fikir formalaşır

443 Təşkilatda menecer vakansiyası əsasən hansı mənbələr hesabına doldurulur?

- ərazi
- xarici
- sahələrarası
- müəssisədaxili
- sahədaxili

444 Namizədlərin seçimində hansı üsuldan istifadə olunmur?

- testləşdirmə
- şəxsi sənədlərin nəzərdən keçirilməsi
- anketləşdirmə
- müsahibə
- təlim

445 İşə götürülən namizədlərlə müsahibə neçə cür olur?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

446 Namizədlərin seçimi zamanı hansı amillər əsas götürülür?

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

447 Namizədlərin səmərəli seçimi nə üçün vacibdir?

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

448 Boş iş yerlərinə namizədlərin seçim mənbələri hansıdır

- ümumdünya və qitələrarası
- xarici və yerli
- daxili və xarici
- daxili və milli
- qitələrarası və ölkədaxili

449 Heyətin toplanması və seçimi ilə bağlı İR departamentin işçiləri ilk növbədə nəyi bilməlidir

- yerli inzibati orqanların qərarlarını, regionlar üzrə dövlət proqramlarını
- müəssisənin əsasnəməsini, tələbatlarını və ehtiyatlarını
- bu sahədə mövcud qanunvericiliyi, yerli inzibati orqanların qərarlarını, sosial nomaları

hüquqi normaları, peşə-vəzifə normaları, sosial normaları
bu sahədə mövcud qanunvericiliyi, beynəlxalq razılaşırmaları və standartları

450 Heyətin toplanması nədir?

daha maraqlı işi yerinə yetirmək istəyənlərin cəlb edilməsi üçün əlverişli şəraitdir
yenilikləri axtaranların dəvət etmə fəaliyyətinin ünsürləridir
iş axtaranların cəlb edilməsi üçün stimullaşdırıcı vasitədir
yüksək maaş axtaranların cəlb edilməsi üçün həvəsləndirici vasitədir

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

451 İşəməzd əmək haqqının sistemləri içərsində ən geniş yayılanı hansıdır?

Mütərəqqi işəməzd əmək haqqı

- Müstəqim işəməzd əmək haqqı
- Qeyri-müstəqim işəməzd əmək haqqı
- Mükafatlı işəməzd əmək haqqı
- Akkord işəməzd əmək haqqı

452 əməyin keyfiyyəti nədir?

Ixtisaslı əməklə ixtisasız əmək arasındakı nisbətdir.

- Müəyyən məhsul istehsal edə bilmək, hər hansı bir ictimai tələbatı ödəyə bilməklə əlaqədar olan iş qüvvəsinin istehlak dərəcəsinin məcmusudur
- Konkret iş yerində əmək alətlərinin köməyi ilə əmək cisimlərinə təsir göstərməkdir.
- Ixtisaslı əməyin vahid zaman ərzində yaratdığı əlavə dəyərdir.
- Əmək şəraitinin zərərli olmasına təsir göstərən amildir.

453 Briqada üzvləri arasında kollektiv əmək haqqı necə bölünür?

Hər bir fəhlənin ixtisasına uyğun olaraq

Fəhlələr arasında bərabər bölünür

Hər bir fəhlənin təhsil səviyyəsinə uyğun olaraq

- Hər bir fəhlənin ixtisasına və işlədiyi vaxta uyğun olaraq
- Hər bir fəhlənin işlədiyi saata uyğun olaraq

454 əmək haqqının tənzimlənməsinin neçə növü vardır?

6 növü

4 növü

- 3 növü
- 2 növü
- 5 növü

455 Müstəqim işəməzd əmək haqqı sistemində iş qiyməti hansı amillərdən asılı olur?

Xidmət normasından, tarif dərəcəsinədən

Istehsal normasından, əmək şəraitindən

Tarif maaşından, tarif əmsalından

- Istehsal yaxud vaxt normasından, tarif maaşından
- Say normasından, əməyin intensivlik dərəcəsinədən

456 İşəməzd əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?

8

- 5
- 4
- 2
- 6

457 Müstəqim işəməzd əmək haqqı sistemində iş qiyməti hansı amillərdən asılı olur?

- Xidmət normasından, tarif dərəcəsiindən
- Istehsal normasından, əmək şəraitindən
- Tarif maaşından, tarif əmsalından
- Istehsal yaxud vaxt normasından, tarif maaşından
- Say normasından, əməyin intensivlik dərəcəsiindən

458 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının hazırlanma üsulları hansılardır?

- Müqayisə və optimallaşdırma
- Birbaşa və dolay
- Müstəqim və qeyri-müstəqim
- Summar və analitik
- Təhlil və sintez

459 İş qüvvəsi dəyərinin aşağı həddi insanın hansı tələbatının ödənilməsi ilə bağlıdır?

- Fizioloji tələbat
- İctimai şəraitdən irəli gələn tələbat
- Sosial tələbat
- Təhlükəsizliyə tələbat
- Tarixi şəraitdən irəli gələn tələbat

460 Vaxtamuzd əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?

- 7 sistemi
- 4 sistemi
- 3 sistemi
- 2 sistemi
- 5 sistemi

461 Günlük tarif maaşı necə hesablanır?

- Aylıq tarif maaşını iş saatlarına bölməklə
- Həftəlik tarif maaşını iş günlərinə vurmaqla
- Aylıq tarif maaşını iş günlərinə vurmaqla
- Aylıq tarif maaşını iş günlərinə bölməklə
- Saatlıq tarif maaşını iş günlərinə vurmaqla

462 əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinin, intensivliyinin, əmək şəraitinin nəzərə alınması nəyin təşkili prinsipidir?

- əməyin uçotunun
- əməyin planlaşdırılmasının
- əmək haqqının
- tarif sisteminin
- əməyin çevikliyinin

463 Köməkçi fəhlələrin əmək haqqının ödənilməsi zamanı hansı sistemdən istifadə olunur?

- Akkord işəməzd əmək haqqı sistemi
- Qeyri-müstəqim işəməzd əmək haqqı sistemi
- Mütərəqqi işəməzd əmək haqqı sistemi
- Müstəqim işəməzd əmək haqqı sistemi
- Mükafatlı işəməzd əmək haqqı sistemi

464 Aşağıdakılardan hansı işəməzd mükafatlı əmək haqqı sisteminə aiddir?

Fəhlənin əmək haqqı onun sərf etdiyi faktiki vaxtın miqdarından və tarif maaşından asılıdır
Fəhlə müəyyən edilmiş baza norması daxilində müstəqim iş qiymətləri, bazadan əlavə istehsal edilmiş məhsullar üçün artırılmış iş qiymətləri ilə əmək haqqı alır

Fəhlənin əmək haqqı iş qiymətini istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla müəyyən edilir

- Fəhlə müstəqim əmək haqqından əlavə işin konkret göstəriciləri üzrə planın artıqlaması ilə yerinə yetirilməsinə görə mükafat alır

Köməkçi fəhlənin əmək haqqının təşkilində tətbiq olunur

465 Kollektivin formalaşmasında heyətin düzgün seçimi nəyi nəzərdə tutmur?

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

466 Heyətin toplanması və seçilməsinin səmərəli təşkilinin əsas məqsəd nədən ibarətdir

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

467 Namizədlərin səmərəli toplanması və seçimi nəyə əsaslanır?

istehsal sexlərinin müdirlərinin fəaliyyətinə
xətti menecerlərin fəaliyyətinə
İR departamentinin işinin səmərəli təşkilinə

- İR departamentinin və xətti menecerlərin birgə fəaliyyətinə
müəssisə rəhbərliyinin işinə

468 Vakant iş yerləri haqqında elanlara hansı məlumatlar daxil edilir?

kollektivdə qarşılıqlı münasibətlərlə bağlı
vakant pozisiyasının açılması və bağlanması haqqında

- iş yeri haqqında
əmək haqqı ilə bağlı
tələb olunan ixtisas və bacarıqlar

469 ETT hansı işçilərə tələbatı artırır?

yüksək intizamlı
xarici dilləri bilənlərə
yüksək tərbiyəli
yüksək təhsilli

- yüksək ixtisaslı

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

mütəxəssis
müəssisə müdiri
baş texnoloq

- İR departamentin meneceri
müdür müavini

471 Boş iş yerlərinə namizədlərin toplanmasında hansı xarici mənbədən az istifadə olunur

- xarici müəssisələrdən
kolleclər və ali məktəblər

işə düzəltmə agentlikləri
reklam
əmək yarmarkaları

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

- televiziya və radio
- televiziya
- elmi jurnallar
- ixtisaslaşmış jurnallar və qəzetlər
- radio

473 İşə düzəltmə agentliklərinin hansı növləri var?

- ictimai təşkilat
- özəl, qeyri-kommersiya
- özəl
- dövlət
- dövlət, özəl

474 Testlərin növlərinə aid deyil:

- idarəetmə bacarığını müəyyən edən
- fərdil bacarıqları müəyyən edən
- fiziki imkanları müəyyən edən
- intellektual bacarığı müəyyən edən
- qeyri-adi qabiliyyətləri müəyyən edən

475 Qrup halında müsahibə hansı məqsədlə həyata keçirilir?

- əl əməyi tələb olunan işlərə namizədlərin seçimi məqsədilə
- orta məsuliyyətli işlərə namizədlərin seçimi məqsədilə
- nisbətən az məsuliyyətli işlərə namizədlərin seçimi məqsədilə
- daha məsuliyyətli işlərə namizədlərin seçimi məqsədilə
- mürəkkəb olmayan işlərə namizədlərin seçimi məqsədilə

476 Müsahibənin keçirilməsi metodlarını göstərin:

- ümumi və ictimai
- fərdi və qrup
- kollektiv və qrup
- fərdi və ictimai
- qrup və briqada

477 Strukturlaşdırma əlamətinə görə müsahibənin növlərini göstərin:

- strukturlaşdırılmış və qeyri-strukturlaşdırılmış
- düşünülmüş və planlaşdırılmış
- hazırlanmış və hesablanmış
- qeyri-iradi və düşünülmüş
- birbaşa və dolay

478 İşə qəbul üzrə dövlət məşğulluq xidmətinə aiddir:

- iqtisadçılar ittifaqı
- auditorlar palatası
- işə götürənlər assosiasiyası
- sahibkarlıq ittifaqı
- baş məşğulluq idarəsi

479 Kadr hazırlayan əsas təşkilatları göstərin:

- institurlar, kurslar, kolleclər
- zavodlar, kolleclər, məktəblər
- kolleclər, universitetlər, liseylər
- zavodlar, fabriklər, trestlər
- universitetlər, zavodlar, kurslar

480 Texnika və texnologiya necə namizədlərə tələbatı artırır?

- mürəkkəb əməklə məşğul olan .yüksək ixtisaslı kadrlara tələbat artır
- fiziki və əqli əməklə məşğul olan işçilərə tələbat artır
- əqli əməklə məşğul olan işçilərə tələbat artır
- fiziki əməklə məşğul olan işçilərə tələbat artır
- əl əməyi ilə məşğul olan işçilərə tələbat artır

481 Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin xüsusiyyəti nədən ibarətdir?

- onlar tənzimlənməyə və hesablanmaya daha çox tabe olur
- onlar nəzarətə və proqnozlaşdırmaya daha çox tabe olur
- onlar hesablanmaya və yenidən baxılmağa daha çox tabe olur
- onlar tənzimlənməyə və nəzarətə daha çox tabe olur

482 Namizədlərin toplanmasının xarici mənbələrinin xüsusiyyətinədən ibarətdir?

- onları hesablamaq və idarə etmək çətinidir
- onları proqnozlaşdırmaq və tənzimləmək daha çətinidir
- onları hesablamaq və planlaşdırmaq daha asandır
- onları proqnozlaşdırmaq və hesablamaq daha asandır
- onları planlaşdırmaq və proqnozlaşdırmaq çətinidir

483 Vakant iş yerlərinə namizədlərlə müsahibənin əsas məqsədi:

- daha intizamlı namizədləri seçmək
- daha mobil namizədləri seçmək
- layiqli namizədləri seçmək
- gənc namizədləri seçmək
- daha çevik namizədləri seçmək

484 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının hazırlanmasının neçə üsulu vardır?

- 6
- 4
- 3
- 2
- 5

485 Rayon və regionlar üzrə həyatın dəyərindəki mövcud fərqlərə görə işçilərə əlavə xərclərin ödənilməsində nədən istifadə olunur?

- Rayon əmsallarından
- Tarif sistemindən
- Əməkdə iştirak etmə əmsalından
- Tarif dərəcələrindən
- Tarif maaşından

486 Namizədlərin seçiminin səmərəliliyinin zəruriliyi nə ilə bağlıdır?

yeni texnologiyaların tətbiqi ilə

ETT-nin inkişafı ilə
təşkilatın inkişafı ilə

- təşkilatın məqsədinə nail olmaq prosesində işçinin rolunun artırılması ilə əməyin təşkilinin yeni formalarının tətbiqi ilə

487 Namizədlərin seçimində nəzərə alınan əsas tələblər:

orta seçim əhatəli və az xərc aparan olmalıdır
seçim keyfiyyətli və orta müddətli olmalıdır

- seçim vaxt və vəsait sərfinə görə səmərəli olmalıdır
seçim maliyyə və hesabat baxımından səmərəli olmalıdır
seçim vaxt və əmək sərfinə görə səmərəli olmalıdır

488 Boş iş yerlərinə namizədlərin toplanmasının daxili və xarici mənbələrindən hansı üstünlük təşkil edir?

xarici mənbələr yüksək səviyyəli vəzifələr baxımından üstünlük təşkil edir
daxili mənbələr qulluqçu vəzifələrinə namizəd baxımından üstünlük təşkil edir
daxili mənbələr fəhlələrin toplanması baxımından üstünlük təşkil edir

- xarici mənbələr bütövlükdə üstünlük təşkil edir, əsasən də aşağı və orta səviyyəli vəzifələr baxımından
daxili mənbələr bütövlükdə üstünlük təşkil edir

489 Yeni seçilmiş işçilərin sosial orientasiyasının (adaptasiyasının) məqsədi:

ixtisası artırmaq üçün ayrılan vaxtı azaltmaq
işin keyfiyyətinin yüksəldilməsinə ayrılan vaxtı azaltmaq
yeni işlərlə tanış olmağa ayrılan vaxtı azaltmaq

- yeni kollektiv və işlərə adaptasiya üçün sərf edilən vaxtı azaltmaq
rəhbər işçilərlə tanış olmaq üçün ayrılan vaxtı azaltmaq

490 İşçilərin gözləmələri ilk öncə nə ilə bağlıdır:

- əmək haqqı, iş şəraiti və onun məzmunu, karyeranın inkişafı
fiziki əməyin mexanikləşdirilməsi
.müəssisənin xarici əlaqələrinin genişlənməsi
müəssisələrarası əlaqələrin yaxşılaşdırılması
əmək məhsuldarlığının artımı

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

- müəssisənin fəlsəfəsi
işçilərin spesifikasiyası
İR departamentinin siyasəti
təşkilatın imici
İR departamentinin praktikası

492 Namizədlərin xarici mənbələrdən toplanmasına təsir edən amillər:

daxili amillər, xarici amillər və təşkilati amillər
makroiqtisadi amillər, mikroiqtisadi amillər və sosial- psixoloji amillər

- makroiqtisadi amillər, daxili təşkilati amillər, namizədlərin gözləntiləri
namizədlərin və təşkilatın gözləntiləri, iqtisadi amillər
mikroiqtisadi amillər, ictimai - təşkilati və sair amillər

493 Müəssisədə hər bir işçiyə aid şəxsi fayl ayrılması nə üçün lazımdır?

onların iş bioqrafiyasını izləmək üçün
onları üzdən tanımaq üçün
təhsilini və ixtisaslarını müəyyən etmək üçün
işçilərin ixtisas səviyyəsini müəyyən etmək üçün

- onların ixtisaslarının iş yerlərinə uyğunluğunu müəyyən etmək üçün

494 Namizədlərin toplanmasında əsasən neçə mənbədən istifadə olunur?

- 2
- 1
- 5
- 4
- 3

495 Vakant iş yerlərinə namizədlərin geniş formada toplanmasının məqsədi:

- ən mədəni namizədlərin müəyyən edilməsi
- ən bacarıqlı namizədlərin seçilməsi
- iş yerinə uyğun gələnlərin seçilməsi ehtimalını artırır
- ən məhsuldar işçilərin seçilməsi
- ən yüksək savada malik olanların aşkar edilməsi

496 Aşağıdakılardan hansı əməyin texniki normalaşdırılmasının yerinə yetirdiyi funksiyalara aid deyil?

- İşçilər arasında qarşılıqlı münasibəti formalaşdırır
- Eyni kəmiyyət və keyfiyyətli əməyə bərabər haqq verilməsini təmin edir
- İşçilərin istehsalatın texnikasına yiyələnməsinə maraq oyadır
- Firmadaxili texniki, iqtisadi, istehsal planlaşdırılmasının düzgün təşkilinə kömək edir
- Rəqabətə stimül, həmçinin şəxsi və kollektiv işə maddi maraq oyadır

497 əmək haqqının hansı sistemində fəhlə müəyyən edilmiş baza norması daxilində müstəqim iş qiymətləri, bazadan əlavə istehsal edilmiş məhsullar üçün artırılmış iş qiymətləri ilə əmək haqqı alır?

- Sadə vaxtamuzd əmək haqqı sistemində
- Mütərəqqi işəməzd əmək haqqı sistemində
- Müstəqim işəməzd əmək haqqı sistemində
- Qeyri-müstəqim işəməzd əmək haqqı sistemində
- Mükafatlı vaxtamuzd əmək haqqı sistemində

498 Soyuq işlərdə çalışan vaxtamuzdçular üçün tarif maaşlarının nə qədər artırılması nəzərdə tutulur?

- 30%
- 12%
- 16%
- 19%
- 22%

499 Soyuq işlərdə çalışan işəməzdçuların tarif maaşları nə qədər artırılır?

- 26%
- 12%
- 16%
- 18%
- 22%

500 Stimullaşmada nəzərə alınan tələblərə aid deyil:

- Aşkarlıq
- Komplekslilik
- Müxtəliflik
- Operativlik
- Çeviklik

501 Briqadalarda əmək haqqının bölüşdürülməsinin formalarına aid deyil:

- şərti tarif dərəcələrinə və işlənmiş vaxta görə
- işlənmiş vaxta görə
- əməkdə iştirak etmə əmsalına görə
- briqada üzvlərinin sayına görə
- görülmüş işə görə

502 Aşağıdakı xüsusiyyətlərdən hansı yaradıcı stimula aiddir?

- İşçinin müəyyən ictimai mövqe tutmaq arzusu
- Özünü reallaşdırması və təkmilləşdirməsi
- İşçinin mənəvi həvəsləndirilməsi
- Fəaliyyətinin bəyənilməsi və qiymətləndirilməsi
- Hakimiyyət pilləsində oturmaq arzusu

503 Pul formasında olan maddi stimullara aid deyil:

- istirahət və müalicə üçün putyovkalar
- əmək haqqı
- kompensasiyalar
- əmək haqqına əlavələr
- mükafat

504 Maddi stimul neçə formada olur?

- 2 formada
- 3 formada
- 4 formada
- 5 formada
- 6 formada

505 əməyin stimullaşdırılmasının əsas vəzifələrinə aid deyil:

- iş yerlərinin təşkili məsələləri
- peşənin inkişafı
- peşə səviyyəsinin artırılması ilə bağlı fəaliyyətin gücləndirilməsi
- işçilərin tələbatlarının maksimum şəkildə ödənilməsi
- əməyin səmərəliliyinin artırılması

506 əməyin stimullaşdırılmasının hansı funksiyaları mövcuddur?

- pozitiv, neqativ, müsbət, mənfi
- mükafatlandırma, fərqləndirmə, təltifetmə, təşkilətmə
- tərbiyəvi, idarəetmə, tənzimləmə
- aşkarlıq, çeviklik, operativlik, diferensiallıq
- mənəvi-tərbiyəvi, sosial, iqtisadi, sosial-psixoloji

507 əməyin stimullaşdırılmasının təşkilinə olan tələblər:

- komplekslilik, differensiallıq, operativlik, çeviklik
- müəyyənlik, komplekslilik, aşkarlıq, aydınlıq
- paralellik, ardıcılıq, fasiləsizlik, ixtisaslaşma
- birlik, aydınlıq, qənaətcillik, ixtisaslaşma
- çeviklik, aşkarlıq, qənaətcillik, bərabərlik

508 əməyin motivləşdirmə sisteminə nə daxil deyil?

stimullar

maraqlar

- istehlaklar
- motivlər
- tələbatlar

509 əməyin stimullaşdırılması funksiyalarına nə aid deyil?

- Hüquqi
- Iqtisadi
- Sosial
- Sosial-psixoloji
- Mənəvi-tərbiyəvi

510 əməyin stimullaşdırılması əsasən necə çıxış edir?

İşçilərin sosial problemlərinin həlli üsulu kimi
İşçilərin sosial sığortasının forması kimi
kollektivdə işçinin uyğunlaşma üsulu kimi
əmək məhsuldarlığının ölçülmə metodu kimi

- əməyin idarə edilməsinin metodu kimi

511 Sosial partnyorluq necə müəyyən olunur:

- əmək bazarının subyektləri arasında sosial münasibətlərin forması kimi
işçinin əmək qabiliyyətindən səmərəli istifadənin meyarı kimi
qeyri-dövlət və ictimai qurumlar kimi
işçilərin məcburi tibbi sığortalanması üçün müvafiq fəaliyyətin həyata keçirilmə forması kimi
işçilərin müəssisənin gəlirlərində iştirak etmə sistemi kimi

512 Kollektiv müqavilələr dedikdə nə başa düşülür?

müəssisədə əmək kollektivin üzvləri arasında razılaşma
kiçik və orta sahibkarlar arasında razılaşma
müəssisədə istehsal olunan məhsulun alqı-satqı haqqında razılaşma

- müəssisənin inzibatçılıqla həmkarlar ittifaqı arasında razılaşma
iqtisadi subyektlər arasında razılaşma

513 İşsizlik müavinəti nədir:

əmək haqqına əlavələr

- dövlət tərəfindən verilən maddi yardım
işçinin əmək payının ödənilməsi
işçi üçün əmək norması
işçilərə mükafatlandırma ödəmələri

514 əmək haqqı hansı funksiyaları icra edir:

təkrar istehsal, maliyyə, tənzimləmə, maddi, mənəvi, sosial
qənaət, sosial müdafiə, statuslu, normativ, səhmdar, fəallaşdırıcı

- təkrar istehsal, stimullaşdırma, idarəetmə, mövqə, tənzimləmə
stimullaşdırıcı, fəallaşdırıcı, təkrar istehsal, sosial, iqtisadi, sərəncam
həvəsləndirici, maddi, sosial, tənzimləmə, razılaşdırılmış, yerləşdirici

515 əməyin stimullaşdırılmasının növləri:

mənəvi, etik, maliyyə

- maddi və qeyri-maddi
fiziki, psixiki, estetik
sosial, psixoloji, estetiki

maddi, fiziki, hüquqi

516 Əməyin stimullaşdırılması necə müəyyən olunur?

işçinin əmək davranışına təsir edən obyektiv və subyektiv göstəricilərin sistemi kimi

- Əməkdə maraqlanmanı təmin etmək üçün təsir edən metod və formaların təşkili sistemi kimi
İşçiyə maddi mükafatlandırmanın ödənilməsində istifadə olunan göstəricilərin məcmusu kimi
işçinin maddi və mənəvi maraqlarının ödənilməsində nəzərə alınan amillərin məcmusu kimi
işçinin fərdi əmək fəaliyyətində istifadə olunan əmək üsulların və fəndlərin məcmusu kimi

517 Aşağıdakı amillərdən hansı əməkdə iştirak əmsalına təsir göstərmir?

Qabaqcıl əmək üsullarının tətbiqinin təşəbbüskarı olmaq

Peşələrin qovuşması

- Əməyin ödənilməsi şərtləri
Əmək intizamının pozulması
Əməyə nümunəvi münasibət

518 Aşağıdakı amillərdən hansı əməkdə iştirak əmsalının azalmasına təsir göstərir?

Peşələrin qovuşması

Qabaqcıl əmək üsullarının tətbiqinin təşəbbüskarı olmaq

İş vaxtından səmərəli istifadə etmək

Gənc fəhlələri öyrətmək

- Fəhlənin günahı üzündən ustanın tapşırığının yerinə yetirilməməsi

519 Sosial-psixoloji stimül haqqındakı hansı fikir yanlıdır? əmək kollektivlərindən ünsiyyət tələb edir:

əmək kollektivlərindən ünsiyyət tələb edir:

- hakimiyyət pilləsində oturmaq arzusundan irəli gəlir
işçi onun vasitəsi ilə özünü təsdiq edir
burada tələbat və mənafe mühüm əhəmiyyət kəsb edir
psixoloji iqlim, adamlar arasında qarşılıqlı münasibətlər formalaşır

520 İşçi tərəfindən onun fəaliyyətinin bəyənilməsi, qiymətləndirilməsi ilə əlaqədar stimül növü hansıdır?

Sosial

Yaradıcı

- Mənəvi
Maddi
Qeyri-maddi

521 Stimullaşdırma haqqında deyilən fikirlərdən hansı səhvdir?

- İşçilərin əmək fəaliyyətinin məhdudlaşmasına səbəb olur
İşçilərin əmək fəaliyyətini fəallaşdırmaq üçün tətbiq olunur
İdarəetmə vasitəsidir
Birbaşa deyil, vasitəçilik qaydasında işçilərin fəaliyyətinə təsir göstərir
Əsas məqsəd əmək davranışını fəallaşdırmaqdır

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

sosial

- mənəvi
iqtisadi
inzibati
siyasi

523 əməyin stimullaşdırılmasında istifadə olunan neçə prinsip mövcuddur?

7

5

4

9

● 10

524 Stimullaşmada iqtisadi funksiya işçilərin mənafeyi baxımından nəyi əhatə edir?

əməyin təşkili istiqamətlərini
əməyin məzmununun zənginləşdirilməsini
bölgü münasibətlərini
əmək proseslərinin təkmilləşməsini

● əmək haqqının artırılmasını

525 əməyin stimullaşdırılmasının neçə növü var?

6

4

● 2

3

5

526 əməyin stimullaşdırılmasında iqtisadi funksiyanın rolu nədən ibarətdir?

əməyin təşkilini təkmilləşdirmək
əməyin səmərəliliyini artırmaq
iş şəraitini yaxşılaşdırmaq
● istehsalın səmərəliliyinin yüksəldilməsinə təsir etmək
İstehsal xərclərini azaltmaq

527 Kollektivin sosial-psixoloji quruluşu nəyin əsasında yaranır?

ümumi maraq, birgə işləmək. əməyə münasibət
şəxsi maraq, ümumi fəaliyyət, birgə işləmək
qarşılıqlı fəaliyyət, birgə çalışmaq, dostluq
● dostluq, birlik, ümumi maraq və mənafə
qarşılıqlı diqqət, etibar, çalışmaq

528 əməyin sosial stimulları nəyə əsaslanırlar?

● insanın mənəvi dəyərlərinə
işçilərin psixoloji uyğunluğuna
işçinin əmək haqqına
əmək fəaliyyətinin idarə etmə aspektlərinə
insanın peşə yönümlüyünə

529 əmək fəaliyyətinin stimulu dedikdə nə başa düşülür?

əmək kollektivinin idarə etmə metodu
əmək fəaliyyətinin istehsal sahəsi
işçinin əmək payının qiymətləndirilməsi vasitəsi
əmək kollektivlərində birliyin artırılması metodu
● əmək prosesində insanın fəaliyyətini canlandıran vasitə

530 əməyin stimullaşdırılmasında əsas amil kimi nə qeydə alınır:

İşçinin əmək hərəkətlərinin tərkibi və növləri
İdarə etmə funksiyaların həcmi və strukturu
Göstərilən xidmətlərin həcmi və keyfiyyəti

- Sərf olunan əməyin kəmiyyəti və keyfiyyəti
Heyətin saxlanılmasına çəkilən xərclər

531 Maddi stimulların neçə forması var?

- 3
- 2
- 6
- 5
- 4

532 əməyin stimullaşdırılması necə həyata keçirilir?

- vəzifədən aşağı salma yolu ilə
- işçinin şəxsi iqtisadi marağına təsir yolu ilə
- işçinin psixoloji vəziyyətinə təsir yolu ilə
- işdən çıxartma təhlükəsi yolu ilə
- işçinin sosial marağına təsir yolu ilə

533 İşçilərə maddi ödəmələrin tərkibinə nə daxil deyil?

- sığorta ödəmələri
- əmək haqqına əlavələr
- stimullaşdırıcı əlavələr
- maddi yardım
- tarif maaşları

534 Mənəvi stimullar nə ilə əlaqədardır?

- mükafatlandırma sistemlərindən istifadəsi ilə
- əməyin maddi qiymətləndirilməsi ilə
- əməkdən zövq alma ilə
- gəlirin məbləğinin artırılması ilə
- əməyin intensivliyinin artırılması ilə

535 Qeyri-maddi stimullara aid deyil:

- Mənəvi-tərbiyəvi
- Sosial
- İqtisadi
- Sosial-psixoloji
- Yaradıcı

536 əməyin stimullaşdırılmasının iqtisadi funksiyası əsasən nəyi nəzərdə tutur?

- Məhsulun keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması
- Əmək haqqının artırılması
- Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi
- İstehsal məsrəflərinin artırılması
- İstehsal məsrəflərinin azaldılması

537 Qeyri-maddi stimullaşdırmaya daxildir:

- təşkilati stimullaşma, güzəştli stimullaşma, kompensasiyalar
- maliyyə stimullaşdırılması, güzəştli kredit, kompensasiyalar
- mənəvi stimullaşdırma, asudə vaxtla stimullaşdırma, təşkilati stimullaşma
- mənəvi stimullaşma, komfort əmək şəraiti, həvəsləndirici ödəmələr
- mənəvi stimullaşma, mükafatlandırma, qonorar

538 əməyin stimullaşdırılması formalarına nə aid deyil?

- məşğulluq proqramlarında iştirak
mükafat ödəmələri
sanksiyalar
gəlirdə iştirak
səhm kapitalında iştirak

539 əmək müqaviləsinin şərtlərinə nə daxil deyil?

- işçilərin yenidən hazırlığı və ixtisasartırma
əsas və əlavə məzuniyyətlərin ödənilməsi
işçilərin tibbi sığortası
- turist səyahətlərinin ödənilməsi
işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması

540 İş qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə kompensasiyalar dedikdə nə başa düşülür?

- işçinin işəməz əmək haqqı
- müvəqqəti xarakter daşıyan pul ödəmələri
əməkdə yüksək nailiyyətlərə görə mükafat
müəssisənin gəlirində iştirak
əlavə əmək haqqı

541 Stimul formasında nə çıxış edir:

- tapşırıq və nəsihət
- maddi və mənəvi mükafatlandırma
münasibət və özünəqiymət
kompensasiya və güzəştlər
məsləhət və qonorar

542 əməyin stimullaşdırılması prinsiplərinə daxil deyil:

- xarici və daxili tənzimlənmənin optimal əlaqələndirilməsi
- idarəetmə həlqələrinin qarşılıqlı əlaqəsi
iqtisadi, sosial və psixoloji amillərin vəhdətliyinin nəzərə alınması
pozitiv mənəvi-psixoloji iqlimin yaranması
maddi və mənəvi stimulların qarşılıqlı əlaqəsi

543 əməyin stimullaşdırılmasına qoyulan əsas tələbə nə daxildir?

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

544 əməyin stimullaşdırılmasının mexanizminə daxildir:

- modelləşmənin forma və metodları
nomallaşdırmanın forma və metodları
- stimullaşdırmanın forma və metodları
tənzimlənmənin forma və metodları
planlaşdırmanın forma və metodları

545 əməyin stimullaşdırılmasının təşkili tələblərinə nə aid deyil?

- şəffaflıq

komplekslilik
operativlik
çeviklik
müxtəliflik

546 Müəssisənin gəlirində işçilərin iştirak payı necə müəyyən olunur?

innovasiya fəaliyyətinə görə qonorar
müəssisə tərəfindən işçilərə verilən kreditlərdir
əlverişsiz əmək şəraitinə görə işçilərə ödənilən kompensasiyalardır
işçilərə ezamiyyət vəsaitlərinin ödənilməsidir

- gəlirin müəyyən faizinin pul formasında işçilərə ödənilən hissəsidir

547 İşin mürəkkəbliyi, ağırlığı, zərərliyi və istifadə olunan avadanlığın xüsusiyyətlərini nəzərə almaq üçün hansı əmsaldən istifadə olunur?

əməyin motivləşdirilməsi
əməyin məhsuldar qüvvəsi

- əməkdə iştirak etmə əmsalından
əmək məhsuldarlığı
tarif maaşı

548 İşçinin özünü təsdiq etməsi tələbatı ilə bağlı olub, müəyyən ictimai mövqe tutmaq və hakimiyyət pilləsində oturmaq arzusunda irəli gələn stimül hansıdır?

Mənəvi
Sosial
Psixoloji
Maddi
Yaradıcı

- Sosial

549 İstehsalat-texniki kursların vəzifələrinə aid deyil:

- Əməyin stimullaşdırılması
Fəhlələrin ikinci peşə və bir neçə peşənin qovuşması üzrə təlimləndirilməsi
Yeni avadanlıqların, texnoloji proseslərin öyrənilməsinin təmin edilməsi
Fəhlələrin ixtisasının artırılması
ETT-ə uyğun olaraq istehsal profilinin genişləndirilməsi

550 Ali ixtisaslı peşəkar mütəxəssislər harada hazırlanır?

ali və peşə ixtisas məktəblərində
peşə ixtisas məktəblərində
orta ixtisas məktəblərində

- ali məktəblərində
peşə-ixtisas və orta ixtisas məktəblərində

551 ETT hansı işlərin azalmasına səbəb olur?

ali və orta ixtisaslı
yüksək və orta ixtisaslı
yüksək ixtisaslı
orta ixtisaslı

- az ixtisaslı və ixtisası tələb etməyən

552 Müəssisələrdə peşə hazırlığının müddəti nə qədərdir?

- dörd-yeddi ay
iki ay

dörd ay
üç-altı ay
iki-dörd ay

553 Müəssisələrdə fəhlə kadrların hazırlığının hansı forması mövcud deyil?

- briqada forması
- fərdi forması
- ali məktəblərdə təhsil forması
- istehsalatdan ayrılmaq forması
- istehsalatdan ayrılmaq forması

554 Kənd peşə-texniki məktəblərində hazırlıq müddəti neçə ildir?

- iki ildən – üç ilə qədər
- bir ildən – iki ilə qədər
- bir il yarım
- bir ildən - dörd ilə qədər
- üç il

555 Şəhər peşə-texniki məktəblərində hazırlıq müddəti neçə ildir?

- bir ildən üç ilə qədər
- bir il
- üç il
- iki il yarım
- iki il

556 ETT təhsilin səviyyəsinə necə təsir edir?

- geniş əhatəlidir
- yüngülləşdirir
- daha maraqlı edir
- mürəkkəbləşdirir
- mürəkkəbləşdirir və geniş əhatə edir

557 əhali hansı təhsil qruplarına bölünür?

- orta ixtisas və natamam
- ali və orta
- orta və natamam
- ali, orta, natamam
- natamam və ali

558 Təhsil potensialı nəyə deyilir?

- əhalinin və işçinin illər boyu topladığı təhsilinə
- əhalinin təhsil səviyyəsinə
- işçi qüvvəsinin ixtisas səviyyəsinə
- işçi qüvvəsinin təhsil səviyyəsinə
- əhalinin ali təhsil səviyyəsinə

559 Peşə-texniki məktəblərinin tədris planında nəzərdə tutulmur:

- mexanikanın və elektrotexnikanın öyrənilməsi
- gənclərin istehsalat təlimi
- xüsusi texnologiyanın öyrənilməsi
- mexanikləşdirmə və avtomatlaşdırmanın əsasları
- iş yerlərinin təşkili üsürləri

560 Aşağıdakılardan hansı istehsalat-texniki kurslarında tədrisin aparılması qaydalarına aid deyildir?

- Yüksək məhsuldarlıqla işləmə üsullarına yiyələnmək üçün fəhlələrin ixtisası artırılır
- Tədris planı və proqram əsasında aparılır
- Müəllimlər və təlimatçılar rəhbərlik edir
- Təlim fərdi şəkildə təşkil olunur
- Fəhlələrin texniki və xüsusi biliklərə yiyələnməsinə nail olunur

561 Peşə-texniki məktəblərdə fəhlə kadrların sayı hesablanır:

- Rayon məktəbləri üzrə
- Şəhər məktəbləri üzrə
- Respublika şəhər və kənd məktəbləri üzrə
- Kənd məktəbləri üzrə
- Kənd və rayon məktəbləri üzrə

562 Peşələr üzrə fəhlə kadrları hazırlanarkən əsas götürülən tarif-ixtisas-sorğu kitabçalarında əks olunmur:

- Tarif maaşı
- Müxtəlif sahələr üzrə peşələrin dəqiq adı
- Dərəcələrin miqdarı
- İşin məzmunu
- İşin mürəkkəbliyi

563 Peşələr üzrə fəhlə kadrları hazırlanarkən nə əsas götürülür?

- Əməyin kəmiyyəti və keyfiyyəti
- Tarif-ixtisas-sorğu kitabçaları
- Tarif maaşları
- İstehsalat təlimi
- Əmək davranışı

564 Fəhlələrin ixtisasının artırılması formasına aid deyil:

- istehsalat texniki kurslarda
- qabaqcıl əmək üsulları məkəblərində
- məqsədli kurslarda
- ikinci peşə öyrədən kurslarda
- elmi seminarlarda

565 Üç illik peşə-texniki məktəblərində hansı dərəcəli işçilər hazırlanır?

- altıncı dərəcəli
- birinci-ikinci dərəcəli
- üçüncü-dördüncü dərəcəli
- dördüncü-beşinci dərəcəli
- iki-üçüncü dərəcəli

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

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

567 Bir il olan peşə texniki məktəblərdə hansı dərəcəli işçilər hazırlanır?

- yüksək dərəcəli

- birinci dərəcəli
- ali dərəcəli
- üçüncü dərəcəli
- ikinci dərəcəli

568 Gənc fəhlə kadrların əsas hazırlıq formalarına aid deyil?

- orta ixtisas məktəbləri
- müəssisələr
- liseylər
- peşə məktəbləri
- ali təhsil müəssisələri

569 Gənclərin peşə seçiminə təsir edən əsas amillər hansılardır?

- fiziki, sosial-iqtisadi və psixoloji amillər
- fiziki, mənəvi, yerli amillər
- sosial-iqtisadi, texniki, psixoloji amillər
- psixoloji, mənəvi, milli amillər
- mənəvi, fiziki, texniki amillər

570 Peşələrə olan marağın əsas motivlərinə aid deyil?

- peşənin iqtisadi mənasının dərk edilməsi
- əməyin sosial əhəmiyyətinin dərk edilməsi
- asudlq vaxtın keçirilməsi
- peşəyə maddi və mənəvi marağın olması
- əməyə maddi marağın olması

571 Peşə adaptasiyasının mərhələlərinə nə daxil deyil?

- peşələrin seçilməsi
- gənclərin peşəyə meyl etməsi
- işgüzarlıq
- əmək fəaliyyətinin başlanması
- peşə hazırlığı

572 Peşə əmək bölgüsünün əsasında nə durur?

- əməyin təşkilinin yeni mərhələsi
- istehsalın genişlənməsi
- əmək cisminin təkmilləşdirilməsi
- əmək fəndlərin və üsulların təkmilləşdirilməsi
- əmək alətlərinin ixtisaslaşması və dəyişilməsi

573 Hansı orqan peşə-texniki məktəblərinə bilavasitə rəhbərlik edir və peşələr üzrə ixtisaslaşmanı müəyyən edir?

- Nazirlər Kabineti
- Təhsil Nazirliyi
- Milli Məclis
- Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi
- Ədliyyə Nazirliyi

574 Peşə-texniki məktəblərində istehsalat təlimi necə həyata keçirilir?

- Qrup halında mütəxəssisin rəhbərliyi altında
- Fərdi şəkildə əsas fəhlənin rəhbərliyi altındda
- Qrup halında ustanın rəhbərliyi altında

Fərdi şəkildə ustanın rəhbərliyi altında
Ayrı-ayrılıqda məsləhətçinin rəhbərliyi altında

575 Peşə-texniki məktəblərinin tədris planında nəzərdə tutulmur:

- mexanikanın və elektrotexnikanın öyrənilməsi
- gənclərin istehsalat təlimi
- mexanikləşdirmə və avtomatlaşdırmanın əsasları
- xüsusi texnologiyanın öyrənilməsi
- iş yerlərinin təşkili üsulləri

576 Fəhlələrin ixtisasının artırılması üçün təşkil olunan məqsədli kursların keçirilmə prosesinə aid deyil:

- Proqram təsdiq edildikdə yeni avadanlığın, aqreqatın yaradılmasında iştirak edən mütəxəssislər də iştirak edirlər
- Təlim istehsalatdan ayrılmadan aparılır.
- Təlim istehsalatdan tam ayrılmaq şərtilə aparılır
- Məşğələ müəssisənin baş mühəndisinin təsdiq etdiyi proqram əsasında aparılır.
- Fəhlələrin yeni avadanlıq və texnologiyanı öyrənmələri məqsədilə təşkil olunur.

577 Rəhbər işçilərin və mütəxəssislərin ixtisasının artırılması hansı vasitələrlə həyata keçirilmir?

- sahələrarası ixtisasartırma fakültələrdə
- tədris mərkəzlərində
- peşə məktəblərdə
- ixtisasartırma kursları
- qısa müddətli seminarlarda

578 İstehsalat texniki kurslarının məqsədi nədən ibarətdir?

- fəhlələrin dünya görünüşünü artırmaq
- fəhlələrin ixtisasını artırmaq
- fəhlələrin texniki biliyini artırmaq
- fəhlələrin təhsil səviyyəsini artırmaq
- fəhlələrin ixtisasını və texniki biliyini artırmaq

579 Xüsusi təşkil olunmuş məktəb və kurslarda hansı ixtisaslar üzrə kadr hazırlığı həyata keçirilir?

- ali ixtisaslar üzrə
- mühəndis ixtisasları üzrə
- sadə ixtisaslar üzrə
- mürəkkəb ixtisaslar üzrə
- informasiya texnologiyaları üzrə

580 Fəhlə kadrların briqada hazırlıq forması hansı işlərdə həyata keçirilir?

- sadə işlərdə
- fərdi işlərdə
- qrup işlərdə
- briqada halında təşkil olunan işlərdə
- mürəkkəb işlərdə

581 Müəssisələrdə hansı peşələr üzrə hazırlıq keçirilir?

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

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

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

583 Peşələr üzrə fəhlə kadrların hazırlığı nəyə əsasən keçirilir?

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

584 Peşəyə fərdi marağın öyrənilməsinin ən geniş istifadə edilən vasitəsi hansıdır?

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

585 Yeni ixtisasların, peşələrin yaranmasının əsasında nə durur?

- ixtisasların, təhsil səviyyəsinin artması
- peşələrin, təhsil səviyyəsinin artması
- insan tələbatlarının artması
- ixtisas səviyyəsinin dəyişməsi qanunu
- elmi-texniki tərəqqinin inkişaf səviyyəsi

586 Peşə-texniki məktəblərində peşələr üzrə fəhlə kadrların hazırlanmasının siyahısı hansı orqan tərəfindən müəyyən edilir?

- Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi
- Milli Məclis
- Ədliyyə Nazirliyi
- Nazirlər Kabineti
- Təhsil Nazirliyi

587 Peşə-texniki kursları bitirdikdən sonra fəhlələrin biliyini hansı komissiya qiymətləndirir?

- Təhsil Nazirliyinin işçilərindən təşkil olunmuş komissiya
- Sexin ixtisas komissiyası
- Təlimatçılar təşkil olunmuş komissiya
- Müəllimlərdən təşkil olunmuş komissiya
- İnsan Resursları Departamentinin işçilərindən təşkil olunmuş komissiya

588 İşçilərin yerdəyişməsi nəyi əks etdirir?

- sex və sahələrarası eyni peşə üzrə iş yerinin dəyişilməsini
- bir iş yerindən digərinə keçməsinə
- ictimai əmək bölgüsü sistemində işçilərin sosial yerdəyişməsinə
- iş yerlərinin ixtisaslaşmasını
- işçilərin fəaliyyət sferasının dəyişməsinə

589 əmək fəaliyyətinin xüsusiyyətlərinə görə yerdəyişmənin növləri:

ərazi üzrə, müəssisədaxili, şöbələrarası, şöbə daxili
sexdaxili, sahələrarası, peşə daxili

- peşə-ixtisas, ərazi, sahə, sahələrarası və müəssisədaxili vəzifə, müəssisələrarası, peşələrarası, sahələrarası sahə və sahələrarası, ərazi üzrə, ixtisaslar üzrə

590 Karyeranın planlaşdırılmasının birinci mərhələsi nədən ibarətdir?

iş bacarıqlarının qiymətləndirilməsindən

- xüsusi keyfiyyətlərin və bacarıqların qiymətləndirilməsindən
təkmilləşdirmə imkanlarının qiymətləndirilməsindən
oxumaq bacarıqlarının qiymətləndirilməsindən
məqsədlərin qiymətləndirilməsindən

591 Qiymətləndirmə təlim proqramının hansı mərhələsində aparılmalıdır?

təlimin ilkin pilləsində
təlimin əvvəlində

- bütün təlim boyu
təlimdən sonrakı dövrdə
təlimin birinci və üçüncü hissəsində

592 Təlim (tədrin) proqramları neçə pillədən ibarətdir?

8 pillədən
4 pillədən
● 3 pillədən
5 pillədən
6 pillədən

593 İnkişaf proqramlarının məqsədi:

təşkilatın inkişafa olan tələbatını öyrənir
təşkilatın əməyin təkmilləşdirməsinə olan ehtiyacı öyrənir
təşkilatın ixtisasla bağlı ehtiyaclarını öyrənir
təlimat və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması tələbatını öyrənir

- təşkilatın işçi heyətinin ixtisas səviyyəsinə, işin keyfiyyətinə və bacarıqlara olan tələbatı müəyyən edir və müvafiq tədbirlər hazırlayır

594 Təlim proqramlarının məqsədi:

işləmə keyfiyyətlərinin formalaşması

- iş üçün tələb olunan yeni bacarıqların və sərəştənin formalaşması
əmək məhsuldarlığının artması
məhsulun keyfiyyətinin artırılması
ixtisas səviyyəsinin artırılması

595 Təlim (tədrin) və inkişaf proqramlarının məqsədi:

iş qabiliyyəti artırmaq, işə sərf edilən vaxtı azaltmaq
əmək haqqını artırmaq, ixtisası təkmilləşdirmək

- işin məhsuldarlığını, səmərəliliyini və işdən məmnunluğu artırmaq
əmək haqqının artırılması, daha mürəkkəb iş görmək
daha mürəkkəb iş görmək, əmək məhsuldarlığını artırmaq

596 Tədrin tədbirlərindəki nöqsanları aşkar etmək üçün hansı metoddan istifadə olunur?

Optimallaşdırma

- Təhlil

Müqayisə
İnduksiya
Deduksiya

597 Treninq proqramlarının hazırlanmasına ilk öncə nədən başlanılmalıdır?

- Treninq xərclərinin müəyyən edilməsindən
- Treninq vasitələrinin seçilməsindən
- Treninqə olan ehtiyacın müəyyən edilməsindən
- Treninq tədbirlərindəki nöqsanların təhlil edilməsindən
- Davranış modellərinin seçilməsindən

598 Treninq vasitələrinə aid deyil:

- mürəkkəb layihələr
- slaydlar
- video materiallar
- sxemlər
- video çarxlar

599 Təlimin neçə növü var?

- 6 növü
- 2 növü
- 3 növü
- 4 növü
- 5 növü

600 Karyeranın planlaşdırılmasında sonuncu (üçüncü) pillə necə adlanır?

- şəxsi və karyera məqsədlərinin qiymətləndirilməsi
- karyera təlimi
- karyera təlimi və inkişafı
- karyera inkişafı
- şəxsi məqsədlərin, inkişaf tədbirlərinin inteqrasiyası

601 Təlim və inkişaf proqramlarının vəzifələrinə aiddir:

- bacarıq və motivasiyanı təkmilləşdirmək
- bacarıq və iş keyfiyyətini təkmilləşdirmək
- bacarıq və iş keyfiyyətini təkmilləşdirmə yolu ilə məhsuldarlığın artırılması
- bacarıq və münasibətləri yaxşılaşdırmaq
- bacarıq və əmək məhsuldarlığını artırmaq

602 Təlim proqramlarının keçirilməsi formalarına aid deyil:

- iş yerindən kənar iş vaxtı
- iş yerində iş zamanı
- işdən sonra iş yerində
- iş yerindən kənar işdən qabaq
- işdən kənar asudə vaxtda

603 Təlimin əsas vəzifəsinə aiddir:

- işçilərə işin yerinə yetirilməsi üçün tələb olunan bilik və bacarıqları öyrətmək
- işçilərin təhsil səviyyəsini artırmaq
- işçilərin ixtisas səviyyəsini artırmaq
- işçilərin peşə səviyyəsini artırmaq
- işçilərə yeni ixtisas öyrətmək

604 Təlimdən sonra tədbirlərin keçirilməsinin məqsədi:

- işçinin əmək məhsuldarlığını müəyyən etmək
- rəhbərliyi işçinin daha səmərəli işi haqqında təmin etmək
- işçinin iş vaxtından istifadə dərəcəsini müəyyən etmək
- işçinin iş qrafikini müəyyən etmək
- tələb olunan işçilərin sayını müəyyən etmək

605 Təlimdən əvvəl tədbirlərin keçirilməsinin məqsədi:

- maliyyə xərclərini müəyyən etmək
- işçilərin sayını bilmək
- təlimə olan tələbatı müəyyən etmək
- işə götürülən yeni işçilərin sayını dəqiqləşdirmək
- işdən azad olunanların sayını müəyyən etmək

606 Təlim (treninq) proqramları hansı pillələrdən ibarətdir?

- treninq-nəzarət
- təlim özü
- təlimdən sonra
- təlimlərarası
- təlimdən əvvəl

607 Təlim və inkişaf proqramlarının əlaqəsi necədir?

- bunlar qarşılıqlı əlaqədirlər və texniki inkişaf planına tabedirlər
- bunlar ayrı-ayrı proqramlardır
- hər iki proqram eyni hüquqlu və əhəmiyyətlidir
- inkişaf proqramları daha genişdir və təlim proqramı ona tabedir
- təlim proqramı daha genişdir və inkişaf proqramı ona tabedir

608 əmək fəaliyyətinin dəyişilməsinin əsasında hansı iqtisadi qanun durur?

- əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi qanunu
- tələbatın artma qanunu
- tələb və təklif qanunu
- əmək fəaliyyətinin dəyişilməsi qanunu
- asudə vaxtın artması qanunu

609 Peşə-əmək bölgüsünün maddi əsasını nə təşkil edir?

- istifadə edilən maşınlar
- istifadədə olan ağır maşınlar
- yüngül sənaye maşınları
- əmək alətlərinin ixtisaslaşması və dəyişilməsi
- işçilərin ixtisası

610 Peşə və ixtisasların yaranmasının əsasında hansı iqtisadi proseslər durur?

- fərdi əməyin inkişafı
- əməyin kooperasiyası
- əmək bölgüsü
- əməyin ixtisaslaşması
- əməyin kollektivləşməsi

611 Treninqin qiymətləndirilməsi neçə istiqamətdə həyata keçirilir?

- 3 istiqamətdə

- 2 istiqamətdə
- 6 istiqamətdə
- 5 istiqamətdə
- 4 istiqamətdə

612 Treninq tədbirlərindəki nöqsanları aşkar etmək məqsədilə təhlillərin aparılması üçün məlumatlar hansı üsullarla əldə edilir?

- Nəzarət, anket, müqayisə
- Nəzarət, üz-üzə görüş, anket
- Müqayisə, təcrübə, nəzarət
- Qiymətləndirmə, anket, aktiv təcrübə
- Üz-üzə görüş, nəzarət, qiymətləndirmə

613 Treninq tədbirlərindəki nöqsanları aşkar etmək məqsədilə təhlillərin aparılması üçün məlumatlar neçə üsulla əldə edilir?

- 5 üsul
- 3 üsul
- 8 üsul
- 2 üsul
- 7 üsul

614 Treninq keçirilən zaman biliklərin tətbiq edilməsi prosesi neçə yolla həyata keçirilir?

- 6 yolla
- 2 yolla
- 3 yolla
- 4 yolla
- 5 yolla

615 Aşağıdakılardan hansı treninq keçirilən zaman qarşıda duran əsas vəzifələrə aid deyil?

- treninq vəsaitlərinin seçilməsi
- əməkdaşlara məmnuniyyət hissini aşılama
- davranış modellərinin seçilməsi
- əməyin səmərəli təşkili
- fərdlərin səciyyələndirilməsi

616 Şirkətin əməkdaşları baxımından treninqin əhəmiyyətinə aiddir:

- şirkətdaxili problemlərin həll edilməsində bilavasitə iştirakçı olur
- işçilərin bilik və bacarıqlarının genişləndirilməsinə və motivasiyalarının yüksəldilməsinə səbəb olur
- əmək məhsuldarlığının artmasına səbəb olur
- şirkətin işində tarazlıq yaradır
- öyrənmə müddətini qısaldır

617 Aşağıdakılardan hansı şirkətdə keçirilən treninq tədbirlərinin əhəmiyyətinə aid deyil?

- əmək məhsuldarlığının artırılmasına səbəb olur
- şirkət daxilində işçilər arasında münaqişələrin baş verməsinə səbəb olur
- işçilərin mənəvi səviyyəsinin yüksəldilməsində əhəmiyyətlidir
- korporativ mədəniyyətin inkişaf etdirilməsində əhəmiyyətlidir
- daha yüksək vəzifələrə çəkilmək üçün kadr ehtiyatının formalaşmasında əhəmiyyətlidir

618 Karyeranın planlaşdırılmasından sonra iki pillə necə adlanır?

- təlim və inkişaf
- təlim və yenidən hazırlıq

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

619 Təlim və inkişaf proqramları nə ilə nəticələnə bilər?

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

620 Menecerlərin inkişaf vasitələri hansılardır?

- rol oyunları və mühazirələr
- video, rol oyunları, mühazirələr, konfranslar, diskussiyalar
- mühazirə və konfranslar
- video və diskussiyalar
- konfranslar və diskussiyalar

621 İş yerində iş zamanı təlim necə keçirilir?

- eyni vaxtda işçi öz işini yerinə yetirir və ustanın vasitəsilə yeni iş metodlarını öyrənir
- ustanın vasitəsilə
- yazılı şəkildə iş ardıcılığını öyrənir
- işdən qabaq təhlil keçirilir
- işdən sonra təhlil keçirilir

622 Müəssisədən kənar təlim proqramları harada həyata keçirilir?

- xüsusi ixtisas artırma kurslarında
- qonşu müəssisələrdə
- xüsusi peşə-ixtisas məktəblərində
- qabaqcıl xarici müəssisələrdə
- xüsusi təşkil edilmiş şəraitdə

623 Daimi iş yerindən kənar təlimin keçirilməsinə aid deyil

- təlim proqramlarına uyğun
- menecerin rəhbərliyi ilə
- iş yoldaşlarının köməyi ilə
- təlimatçı vasitəsilə
- modellərin istifadəsi və ustanın rəhbərliyi ilə

624 Təlim proqramlarının hazırlanmasında İRİ üzrə menecerin roluna nə aid deyil?

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

625 Treningin məzmun xarakteristikası:

- işçilərlə menecerlər arasında işgüzar münasibətlər yaradan proqramdır
- işçiyə tələb olunan bacarıqları formalaşdırmaq üçün təhsil proqramıdır
- işçiyə tələb olunan təhsil səviyyəsini formalaşdırmaq üçün proqramdır
- şagirdə tələb olunan mədəniyyət və iş bacarığını formalaşdırmaq üçün proqramdır
- kollektivdə işgüzar münasibətləri formalaşdırmaq üçün proqramdır

626 Trening zamanı biliklərin tətbiq edilməsi prosesi aktiv təcrübəyə əsasən həyata keçirildikdə hansı fikir yanlıştır?

- Rəhbər həmin şəxsə bəzi yeni vəzifələri izah etməlidir
- Təcrübə zamanı şəxsin praktiki fəaliyyəti izlənməlidir
- İş qavramaq üçün əməkdaşa bir neçə dəfə vizual qaydada görmə fürsəti verilməlidir
- Rəhbər əməkdaşdan izah etdiyi işlərin təkrarlanmasını tələb etməlidir
- Rəhbər iş yerində əməkdaşa vəzifələrini izah etməlidir

627 Rəhbərin şəxsi keyfiyyətlərinə aid deyil:

- Texniki bilik səviyyəsi
- Məsuliyyətlik
- Təşəbbüskarlıq
- Vəzifə borcu hissi
- Intizamlılıq

628 Rəhbərin işgüzar keyfiyyətlərinə aiddir:

- inadkarlıq
- təşkilatçılıq
- insanpərvərlik
- sadəlik
- ədalətlilik

629 Aşağıdakılardan hansı idarəetmədə rəhbərlik psixologiyasının metodlarına aid deyil?

- İdeya-tərbiyəvi metod
- İctimai-siyasi metod
- İqtisadi-siyasi metod
- Siyasi-tərbiyəvi metod
- Sosial-psixoloji metod

630 Təşəbbüskarlıq, təşkilatçılıq və kollegiallıq rəhbər işçinin hansı keyfiyyətlərini xarakterizə edir?

- Mədəni keyfiyyətlərini
- Şəxsi keyfiyyətlərini
- İşgüzar keyfiyyətlərini
- Mənəvi keyfiyyətlərini
- Sosial keyfiyyətlərini

631 Qarşılıqlı sağlam idarəetmə münasibətlərin tənzimlənməsində başlıca rolu nə oynayır?

- əxlaq normaları, istehlak normaları, əmək normaları
- əxlaq normaları, əmək normaları, əmək intizamı
- ictimai davranış normaları, əmək normaları, ictimai rəy
- əxlaq normaları, ictimai davranış normaları, ictimai rəy
- ictimai rəy, əxlaq normaları, əmək normaları

632 əmək kollektivinin sosial strukturunu nə təşkil edir?

- sosial qruplar
- ixtisaslı işçilər
- maraq dairəsi
- dəyərlər meyli
- sosial maraqlar

633 Sosial qrupların yaranmasında hansı əlamət istifadə olunmur?

Ailə vəziyyəti
Maraq
Tələbatlar
● Cins
İxtisas səviyyəsi

634 Klassik idarəetmə məktəbinin müəyyən etdiyi idarəetmə üsullarına nə daxil deyil?

- təşkilati
inzibati
ideoloji
iqtisadi
sosial-psixoloji

635 Klassik idarəetmə məktəbinin müəyyən etdiyi menecmentin funksiyalarına nə daxil deyil?

- testləşdirmə
planlaşdırma
təşkiletmə
motivləşdirmə
nəzarət

636 Menecerlərin funksiyasına əsas nə daxildir:

iş normalarını müəyyən etmək, idarəetmə qərarlarının qəbul edilməsində iştirak etmək, əmək haqqını təşkil etmək işçilərin sayını müəyyən etmək, əmək haqqını təşkil etmək, iş yerlərini planlaşdırmaq, işçilərin səmərəli fəaliyyəti üçün şərait yaratmaq

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

637 Kollektiv müqavilələr bağlanarkən hansı prinsiplərə əməl olunmalıdır?

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

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

- tərəflərin bərabər hüquqa malik olması, qəbul olunmuş öhdəliklərin könüllü xarakter daşması, öhdəliyin icrası üçün məsuliyyət tərəflərin öhdəliklərinin nəzərə alınması, tərəflərin bərabər hüquqa malik olması, əmək münasibətlərinin qaydaya salınması, hüquqi normalarına əməl etmə, qəbul olunmuş öhdəliklərin icrasına nəzarət sosial-əmək münasibətlərinin qaydaya salınması, qanunun müddəalarına əməl etmə, tərəflərin bərabər hüquqlu olması

638 Kollektivdə qarşılıqlı münasibətlər nəyin əsasında formalaşır?

müəssisənin rəhbəri tərəfindən verilən sərəncamlar əsasında

real və serti qruplar əsasında

İctimai təşkilatların fəaliyyəti əsasında

- şəxsi münasibətlər, ümumi dəyərlər və maraqlar əsasında rəsmi olaraq yaradılan istehsal sahələri əsasında

639 Müəssisələrdə (firmalarda) sosial partnyorluq ideologiyasının əsasını təşkil etmir:

- muzzdlu işçilərin istehsalın idarə edilməsində iştirakının məhdudlaşdırılması
əmək və istehsal sferalarında ümumbəşəri dəyərlərin təsdiq edilməsi;
sosial partnyorluğun subyektlərinin mənafeələrinin təminatlı müdafiəsi;
münaqişələrin üstün olaraq danışıq yolu ilə həll edilməsi;

sosial ədalət meyarları və göstəricilərinin razılaşdırılması

640 əmək kollektivinin təşəkkül tapmasına təsir göstərən metodlara aid deyil:

- Sistemləşdirmə
Tənqid və özünütənqid
Şəxsi nüfuz
Şəxsi nümunə
Təşviqat və təbliğat

641 Sosial partnyorluğun milli modelinə hansı ünsür daxil edilmir?

- səmərəlilik meyarları
məqsədli funksiyalar
əməyin təşkili üsürləri
subyektlər
obyektlər

642 Rəhbər möhkəm birliyə malik olan kollektiv yaratmaq üçün kadrları əsas hansı prinsip üzrə seçməlidir?

- insanlar öz maraqlarına uyğun iş yerlərilə təmin olunmalıdır
hər bir insan tutduğu vəzifəyə və hər bir vəzifə onu icra edəndə uyğun olmalıdır
hər bir işçiyə onun ixtisas səviyyəsinə görə iş təklif olunmalıdır
istənilən iş yeri lazımı vasitələrlə vaxtında təmin olunmalıdır
işçinin bədən parametrləri ilə onun çalışdığı iş yeri arasında uyğunluq olmalıdır

643 Subyekt və obyekt baxımından qarşılıqlı münasibətlərin hansı tipləri vardır?

- müəssisələr arası, obyektlər arası, subyektlər arası münasibətlər
işçilər arası, müəssisələrarası, müəssisədaxili münasibətlər
subyektlər arası, işçilər arası, rəhbər və işçilər arası münasibətlər
obyektlərəarası, subyekt və obyektlərarası, subyektlərəarası münasibətlər
müəssisə daxili, subyektlər arası, işçilər arası münasibətlər

644 Qarşılıqlı münasibətlər sisteminin əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

- kollektiv müqavilələrdə işçilər arasında davranış nümunələrinin və onlara riayət etmə formalarının əks olunmasından
kollektiv müqavilədə işəgötürənlə işə qəbul olunan arasında yarana biləcək münaqişələrin sivil qaydada həll olunması yollarının əks olunmasından
kollektiv müqavilələrdə əks olunan həmkarlar təşkilatının fəaliyyətindən
kollektiv müqavilələrdə işçilərin mənafeyini və onun müdafiə edilməsi üzrə tədbirlərinin əks olunmasından
kollektiv müqavilələrdə tərəflərin əsas şərtlərinin və öhdəçilik məsuliyyətinin əks olunmasından

645 Kollektivdə qarşılıqlı münasibətlər sistemində dostluq əhvalının yaradılması ən çox nədən asılıdır?

- rəhbərliyin tapşırığından
menecerin iş üslubundan
əməyin təşkili səviyyəsindən
əmək kollektivində əlaqələrin formasından
işçilərin maddi tələbatlarının ödənilməsindən

646 Pozitiv qarşılıqlı münasibətlərin yaranmasına nə təsir edir?

- işküzar əlaqələr yaratmaq
birgə fəaliyyətdə olmaq
əməkdən razı qalmaq
fəaliyyət zamanı ünsiyyətdə olmaq
formal münasibətdə olmaq

647 əlaqə üsulu üzrə qarşılıqlı sosial-əmək münasibətlərinin növləri hansılardır?

iqtisadi, hüquqi, sosial, vasitəli

- şəxssiz, vasitəli, şəxslərarası, bilavasitə formal, qeyri-formal, təşkilati, sosial müəssisədaxili, iqtisadi, hüquqi, psixoloji sosial, psixoloji, mənəvi, şəxssiz

648 Kollektivdə qarşılıqlı münasibət amili ən çox nəyə təsir göstərir?

istehsal olunan məhsulun çeşidinə

işçilərin intellektual səviyyəsinə

- kollektivdə psixoloji mühitə əməyin yaradıcı xarakter almasına işçilərin peşə-ixtisas səviyyəsinə

649 Qarşılıqlı münasibətlər psixologiyası əsasən nəyi ifadə edir?

əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması və iş yerlərinin təşkilini

işçilərin ümumi davranışını və ona nəzarət

əməyin məhsuldarlığını və ona təsir edən sosial-psixoloji amillərini

- əmək kollektivlərinin emosional əhval-ruhiyyəsini və işçilərin arasındakı qarşılıqlı əlaqəni müəssisədə əməyin təşkili səviyyəsi və işdən razıqalma dərəcəsini

650 İdarəetmədə qarşılıqlı münasibətlərin tənzimlənməsində nələr əsas rol oynayır?

əmək şəraiti, əməyə münasibət, istehsal normaları

əmək intizamı, əxlaq normaları, ictimai rəy

istehlak normaları, əxlaq normaları, əmək normaları

- ictimai davranış normaları, əxlaq normaları, ictimai rəy əmək intizamı, hüquqi normalar, ictimai rəy

651 Ünsiyyət prosesi zamanı hansı əsas məsələlər aşkara çıxır?

əmək hərəkətləri və əməyin nəticələri əldə etmək, sosial normalara riayət etmək

- hər hansı məsələyə münasibət, sosial mövqeylərə, dəyərlərə və mənafeələrə əsaslanmaq kooperasiyada olmaq, rəqabət aparmaq, istehsal prosesinin səviyyəsini artırmaq fəaliyyətin məqsədi və predmetini dərk etmək, əməyin elmi təşkilini tətbiq etmək, iqtisadi yarışda iştirak etmək ünsiyyətin vəzifələri və vasitələrinin elmi cəhətdən işləmək, rəqabət aparmaq

652 İşçilərlə əməkdaşlıq zamanı rəhbər işçidən nə tələb olunur?

işçilərin əməyin ödənilməsi qaydalarını təkmilləşdirərək, onların tələbatlarını nəzərə almaq

işçilərin ixtisas səviyyəsini nəzərə almaqla, onlara vəzifə təklif etmək

- hissələrini açıq ifadə etmək üçün işçiləri həvəsləndirmək, onları dinləməyi bacarmaq işçilərin çalışdığı müəssisədə əmək şəraitini nəzərə almaqla, onlara müasir tələblərə cavab verən iş yerlərini təklif etmək işçilərin əmək və istirahət rejimini təkmilləşdirmək, onların sağlamlığını qorumaq

653 Davranış məktəblərinin banilərini əsas xidməti nədən ibarətdir:

qruplararası əlaqələrin möhkəmlənməsi üzrə elmi fikirlərin əsaslandırılmasından

- şəxslər arasında münasibətlərin yaradılması metodlarının öyrənilməsinə xüsusi diqqət yetirməkdən şəxslər arasında formal və qeyri-formal münasibətlərin yaranması səbəblərini müəyyən etməkdən şəxslər arasında münasibətlərin həlli yollarını müəyyən etməkdən qrupdaxili münasibətlərin tənzimlənməsi ilə bağlı mülahizələrin formalaşdırılmasından

654 İşçilərlə münasibətdə menecerlərə qarşı irəli sürülən əsas tələb:

firmaların fəaliyyətini planlaşdırma və proqnozlaşdırma bacarığı

müəssisənin daxili və xarici əlaqələrini tənzimləmək bacarığı

- tabeçiliyində olanları seçmək, qiymətləndirmək, onlar arasında münasibəti tənzimləmək bacarığı
- firmanın məqsəd və vəzifələrini müəyyən etmək bacarığı
idarəetmə münasibətlərini tabeçilik münasibətlərilə əlaqələndirmə bacarığı

655 Assimilyasiya nədir?

Ayrı-ayrı təşkilatların işçiləri ilə iş verənlərin nümayəndələri arasında sosial-əmək münasibətlərini tənzimləyən hüquqi aktdır

- Proseslərin bir-birinə qarşılıqlı halda nüfuz etməsidir
- İqtisadiyyatın neqativ iqtisadi təsirlərdən qorunması ilə bağlı dövlətin iqtisadi siyasətidir
İdarəetmənin universal funksiyalarından biridir
İşçilərin əməyə uyğunlaşmasıdır

656 Aşağıdakılardan biri sosial situasiyaların təsnifatına aid deyil:

Situasiyanın dinamikası

Təzahüretmə dərəcəsi

Fəaliyyətin məqsədi

Situasiyanın subyekti

- Davranışa nəzarət

657 Münaqişələrin üstün cəhətlərinə aid deyil:

İşçilərin sosial fəallığını artırır

İctimaiyyətin diqqətini həll olunmamış problemlərə yönəldir

Şəxsiyyətlərarası münasibətləri optimallaşdırır

- Siyasi vəziyyəti gərginləşdirir
- Sosial-əmək münasibətlərində ən səmərəli qaydalar axtarmağa stimül yaradır

658 Təsir istiqamətinə görə münaqişələrin tipləri hansılardır?

- Üfüqi, şaquli
- Açıq, gizli
Emosional, potensial
Milli, etnik
Şəxsiyyətlərarası, qruplararası

659 İş yerlərində stresə təsir edən amillər qrupuna aid deyil:

- Dövlətin sosial-iqtisadi siyasəti
- İş yerində əməyin təşkili səviyyəsi
Təşkilati məsələlər
İş yerlərində əmək şəraiti
Müdiriyyətin siyasəti və strategiyası

660 Sosial əməkdaşlıq ideyasının meydana çıxmasının əsas səbəbi:

Mərəmlər

Dəyərlər

- Münaqişələr
- Mənafeələr
Tələbatlar

661 Destruktiv münaqişələr hansı münaqişələrlə oxşarlıq təşkil edir?

Müəyyən

Obyektiv

Qeyri-müəyyən

Funksional

- Subyektiv

662 İstehsalın və əməyin təşkilindəki nöqsanlar, resursların çatışmaması üzündən baş verən münaqişələr hansı münaqişələrə aiddir?

Çox riskli

Destruktiv

- Konstruktiv

Müəyyən

Qeyri-müəyyən

663 Xarakterinə görə idarəetmə münaqişələrinə aiddir:

Üfüqi və şaquli

- Konstruktiv və destruktiv

Az riskli və çox riskli

Aşağı səviyyəli və yüksək səviyyəli

Müəyyən və qeyri-müəyyən

664 Münaqişə nədir?

Kollektiv üzvlərinin şəxsi keyfiyyətlərinin, xarakterlərinin optimal əlaqələndirilməməsidir

Kollektiv daxili münasibətlərin vəziyyətini xarakterizə edir

Rəhbərlik və tabeçilikdə olan işçilər arasındakı münasibətdir

Psixoloji uyğunluğun nəticəsidir

- Mövqelərin, mənafehlərin, tələbatların, davranış normalarının uyğun gəlməməsidir

665 Münaqişə hansı problemlər sırasına aiddir?

- Sosial

İqtisadi

Təşkilati

Fizioloji

Psixoloji

666 Müəssisənin iqtisadi-hüquqi atributuna aid deyil:

Müstəqil balansla malik olması

Hüquqi şəxs səlahiyyəti

Tabeçiliyi

Müəssisə haqqında əsasnamə və nizamnamə

- Müəssisənin maliyyə planı

667 Kollektiv nədir?

Müxtəlif kateqoriyalardan olan işçilərin birliyi

Ayrı-ayrı fərdlərin süni, bioloji, demoqrafik birləşməsidir

İstənilən insan qrupunun birləşməsidir

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

Ayrı-ayrı ixtisas və peşələrdən olan işçilərin birliyi

668 İfadə dərəcəsinə görə münaqişələr necə olur?

Şəxsiyyətlərarası, qruplararası

Milli, sosial, etnik

- Açıq, gizli, potensial

Emosional, potensial

Üfüqi, şaquli

669 İştirakçılarına görə münaqişələrin təsnifatı necədir?

- Şəxsiyyətlərarası, qruplararası, şəxsiyyətdaxili
Açıq, gizli
Üfüqi, şaquli
Emosional, sosial
Milli, etnik, millətlərarası

670 Münaqişə haqqında deyilənlərdən hansı fikir yanlıştır?

Münaqişənin şəxsiyyətdaxili, şəxsiyyətlərarası, qrupdaxili və qruplararası tipləri vardır
Münaqişələr sosial-əmək münasibətlərinin zəruri ünsürüdür
Münaqişənin həm neqativ, həm də pozitiv cəhətləri vardır
Münaqişə dedikdə konkret situasiya şəraitində meyllərin, mootivlərin, mənafeələrin, davranış normalarının bir-birilə ziddiyyət təşkil etməsi nəzərdə tutulur

- Münaqişələr sülh və ya müharibə yolu ilə həll edilir

671 idrak, kommunikativ və requlyativ funksiyaları vardır:

- idarəetmənin
ünsiyyətin
əmək normalarının
davranışın
münaqişənin

672 Sosial-əmək münasibətlərinin yaxşılaşdırılması üçün həyata keçirilən dövlət siyasətinin roluna aid deyil:

- Sosial siyasət həyata keçirir
İşçilərin hüquqlarını müdafiə edir
Əmək fəaliyyətini təmin edir
Bu sahədə qanunçuluq aktları qəbul edir
Bəzi konkret məsələləri tənzimləyir

673 Konstruktiv münaqişələr hansı münaqişələrlə oxşarlıq təşkil edir?

- Qeyri-müəyyən
Subyektiv
Obyektiv
Müəyyən
Funksional

674 Rəhbər işçinin qanun pozması, işçilərlə münasibətdə etik normalara əməl etməməsi üzündən baş verən münaqişələrə aiddir:

- Potensial
Konstruktiv
Destruktiv
Obyektiv
Funksional

675 Mikrosəviyyədə sosial əməkdaşlığın təmin edilməsində mühüm rol oynayan razılaşma hansıdır?

- Əmək hüququ
Kollektiv müqavilələr
Əmək müqaviləsi
Əməyin təhlükəsizliyi qaydaları
Əmək Məcəlləsi

676 Ünsiyyət anlayışı hansı sözlə eyni məna kəsb edir?

- Kommunikasiya
- Korporasiya
- Kooperasiya
- Kollektiv
- Koordinasiya

677 Sosial əməkdaşlıq əsasən hansı sosial qrupların əməkdaşlığı və qarşılıqlı güzəştlərinə əsaslanır?

Həmkarlar təşkilatı və sahibkarlar

- Sahibkarlar və maddəli işçilər
- Əsas fəhlələr və qulluqçular
- Həmkarlar təşkilatı və fəhlələr
- Fəhlələr və mütəxəssislər

678 Münaqişənin idarə edilməsində başlıca məsələ nədir:

Münaqişəyə sosial-psixoloji yanaşmadır

Münaqişəyə radikal yanaşmadır

Münaqişəyə subyektiv yanaşmadır

- Münaqişəyə obyektiv yanaşmadır
- Münaqişəyə funksional yanaşmadır

679 əmək kollektivlərində münaqişə situasiyalarının baş vermə səbəblərinə aid deyil:

əmək haqqının hesablanmasındakı nöqsanlar

əməyin normaşdırılmasındakı nöqsanlar

- əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatlarının düzgün təsnifatlaşdırılmaması
- kadrların düzgün yerləşdirilməməsi
- əməyin stimullaşdırılmasının təşkilindəki nöqsanlar

680 Stres nədir?

Əsəbilik

Həyəcan

- Gərginlik
- Sıxıntı
- Qorxu

681 Sosial-psixoloji münaqişələrin səbəbi nədir:

Maddi çətinlikdən irəli gəlir

- Sosial gərginlikdən yaranır
- İqtisadi çətinlikdən irəli gəlir
- Streslərdən yaranır
- Siyasi dünya görüşdən doğur

682 İfadə dərəcəsinə görə münaqişələr necə olur:

Şəxsiyyətlər arası, qruplararası, kollektiv daxili

Aşağı səviyyəli, orta səviyyəli, yüksək səviyyəli

Az riskli, riskli, çox riskli

- Açıq, gizli, potensial
- Müəyyən, qeyri-müəyyən, funksional

683 Münaqişələrin həlli yollarına aiddir:

- Barışq; güzəştətmə
- Sülh; müharibə
- Xalq diplomatiyası; hərbi yolla

Obyektiv; subyektiv
seçki; sülh

684 Kollektivın sosial-psixoloji strukturu nəyin əsasında formalaşır?

- Şəxsi münasibətlər, dostluq, ümumi dəyərlərə meyillilik və maraqlar əsasında
Həmkarlar təşkilatı və başqa təşkilatlar, orqanlar tərəfindən formalaşır
Real və şərti sosial qruplar əsasında
Əmrlər, göstərişlər və ştat cədvəlinə uyğun yaradılan bölmələr əsasında
Peşəkarlıq, yüksək ixtisaslı qrupların yaranması əsasında

685 Münaqişələr necə xarakter daşıyır?

- Ümumi və xüsusi
Yaradıcı və dağıdıcı
Konkret və mücərrəd
Açıq və gizli
Obyektin və subyektin

686 əmək kollektivlərinin sosial-psixoloji amillərinə daxil deyil:

- Əməyin təşkili formaları
Sırası və rəhbər işçilərin davranışı
İşçilərin sosial və istehsal cəhətdən məlumatlandırılması
Əmək kollektivlərində psixoloji iqlim
Rəhbər işçinin iş üslubu

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

- Maraqları ilə
Tələbatla
Motivlər
Məqsədləri ilə
Dəyərlər meyli ilə

688 Kollektivdə qeyri-formal rəhbərliyə aiddir:

- Özünü idarəetmə ünsürlərinin formalaşması
Rəhbərlik üslubunun formalaşması
Rəhbər işçinin davranışı
Rəhbərlikdə səlahiyyətin bölüşdürülməsi
● Əmək kollektivində liderlik

689 iş götürənlə işə qəbul olunan arasında meydana çıxacaq münaqişələrin sivil qaydada həll olunmasının mühüm vasitəsidir.

- əmək bazarı
əmək davranışı
motivləşdirmə
sosial-əmək münasibətləri
● kollektiv müqavilə

690 İnkişaf etmiş ölkələrdə sosial-əmək münasibətlərinin hansı tiplərinə xüsusi əhəmiyyət verilir?

- Paternalizm, diskriminasiya, koordinasiya
Münaqişə, diskriminasiya, volyuntarizm
● Həmrəylik, münaqişə, paternalizm
Tərəfdaşlıq, münaqişə, planlaşdırma
Diskriminasiya, volyuntarizm, paternalizm,

691 Sosial əməkdaşlıqda ən başlıca metod hansıdır?

- Konsensus
Konsilium
İnduksiya
Ümumiləşdirmə
Təhlil

692 Ünsiyyətin əsas funksiyalarına aid deyil:

- Əlaqə funksiyası
İdrak funksiyası
Kommunikativ funksiya
- Koordinasiya funksiyası
Requlyativ təsir funksiyası

693 Münaqişənin idarə edilməsi prosesinin ardıcılığı:

- Münaqişənin tənzimlənməsi; xəbərdarlıq; səbəblərin araşdırılması; münaqişələrin həlli; münaqişələrin araşdırılması
Xəbərdarlıq; münaqişənin yumşaldılması; münaqişənin konkret olaraq tənzimlənməsi; səbəblərin araşdırılması; münaqişənin həlli
Münaqişənin yumşaldılması; xəbərdarlıq; münaqişənin konkret olaraq tənzimlənməsi; səbəblərin araşdırılması; münaqişənin həlli
- Xəbərdarlıq; səbəblərin araşdırılması; münaqişənin yumşaldılması; münaqişənin konkret olaraq tənzimlənməsi; münaqişənin həlli
Münaqişənin səbəblərinin araşdırılması; xəbərdarlıq; münaqişənin konkret olaraq tənzimlənməsi; münaqişənin həlli; münaqişənin tənzimlənməsi

694 Münaqişənin əsas aspektlərinə aiddir:

- siyasi, təşkilati, elmi, etnik, milli
- Sosioloji, psixoloji, hüquqi, iqtisadi, fəlsəfi
hüquqi, etnik, estetik, fəlsəfi, milli
Təşkilati, psixoloji, texniki, texnoloji
Siyasi, sosioloji, psixoloji, təşkilati, texnoloji

695 Münaqişələrin əhəmiyyətinə aid deyil

- Münaqişələr adamları, cəmiyyəti problemin həllinə yönəldir
Münaqişə dialektik xarakter daşıyır
- Münaqişələr istehsal funksiyalarını yerinə yetirir
Münaqişələr integrativ funksiyaları icra edir
Münaqişələr real mənafeləri aşkara çıxarmağa, bu mənafelərin dərk edilməsinə şərait yaradır

696 Meydana gəlməsinə görə münaqişələrin növləri:

- Sosial; milli; etnik; millətlərarası; emosional;
Siyasi; iqtisadi; açıq; gizli; potensial;
Destruktiv; konstruktiv; funksional; sosial; emosional;
İqtisadi; siyasi; psixoloji; qruplararası; şəxslərarası;
Sosial; iqtisadi; qruplararası; potensial; etnik;

697 Kollektivdə problemlərin aşkara çıxarılması metodlarına aid deyil:

- Riyazi-statistik metod
Amillər üzrə təhlil metodu
Korelyasiya və reqresiya təhlili metodu
Rəhbər işçilər və mütəxəssislərin özlərinin ekspert qaydada qiymətləndirilməsi
İdarəçilik funksiyalarının icrası üzərində nəzarətin həyata keçirilməsi

698 Münaqişənin başlıca pozitiv funksiyalarına daxil deyil:

- işçilər arasında yaranmış ziddiyyətin səbəblərinin araşdırılması
- rəhbərlik prosesində yaranan problemlərin aşkar olunması
- müəyyən emosional gərginlik və qarşıdurma mənbəyinə səbəb olma
- işçilərin arasındakı qarşılıqlı əlaqənin qaydaya salınması
- işdə yaranan nöqsanların vaxtında aradan qaldırılması

699 Kollektivin birliyi prosesi ilk növbədə nədən asılıdır:

- işgüzar həmkarların arasında yaranan əlaqələrdən
- istehsalın mütəşəkkil təşkilindən
- müəssisələr arasında yaranan əlaqələrdən
- işçilər arasında yaranan sosial münasibətlərdən
- kadrların seçilməsi prosesində yaranan münasibətlərdən

700 əmək kollektivlərinin birliyinə təsir edən makroiqtisadi amillərə aid deyil:

- ailə vəziyyəti
- bölgü münasibətlər
- ictimai əməyin təşkili xarakteri
- təsərrüfat mexanizminin xarakteri
- mülkiyyət formaları