

1. Kursun tədris olunmasının məqsədlərinə aid deyil?

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

2. İnsan resurslarının idarəedilməsi əsasən nəyə təsir etmir?

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

3. İnsan resurslarının idarəedilməsi strategiyası nəyin tərkib hissəsidir?

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

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

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

5. İdarəetmənin obyektı deyildir:

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

6. İnsan resurslarının idarə edilməsi departamentinin əsas məqsədi:

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

7. Fənnin öyrənilməsində istifadə olunan metodlara aid deyil:

- statistik metod
- sosial tədqiqatlar metodu
- analitik metod
- ✓ pozitivlik metodu
- sintetik metod

8. İdarəetmənin əsas metodlarına aid deyil:

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

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

- 2
- 6
- 5
- ✓ 4
- 3

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

- planlaşdırma
- təşkilətmə
- taktika
- strategiya
- ✓ idarəetmə

11. Bunlardan hansı sosial idarəetməyə aid deyildir?

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

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

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

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

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

14. Sosial əməkdaşlıqda ən başlıca metod hansıdır?

- Konsilium
- ✓ Konsensus
- İnduksiya
- Ümumiləşdirmə
- Təhlil

15. Münaqişənin idarə edilməsi prosesinin ardıcılığı:

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

- Xəbərdarlıq; münaqişənin yumşaldılması; 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

16. Münaqişənin əsas aspektlərinə aiddir:

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

17. Münaqişələrin əhəmiyyətinə aid deyil

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

18. Meydana gəlməsinə görə münaqişələrin növləri:

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

19. Kollektivdə problemlərin aşkara çıxarılması metodlarına aid deyil:

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

20. Münaqişənin başlıca pozitiv funksiyalarına daxil deyil:

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

21. əmək kollektivlərinin birliyinə təsir edən makroiqtisadi amillərə aid deyil:

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

22. əmək intizamının əlaqədar olduğu sosial normalara aid deyil?

- İstehsal - əmək normaları
- Mənəvi normalar
- Etik normalar
- ✓ Texniki normalar
- İnqibati – hüquqi normalar

23. əmək intizamı nə ilə bağlı deyil?

- İnsan amili
- İnsanın gündəlik davranışı
- ✓ Maliyyə planı
- Əməyə münasibət
- Əmək normaları

24. Intizamın əsas növlərinə aid deyil?

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

25. İqtisadi davranışın xarakterini formalaşdıran əsas amillərə aid deyil:

- İqtisadi
- Ekoloji
- ✓ Texniki
- Psixoloji
- Sosial

26. İşçinin əmək davranışına aid deyil:

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

27. Sosial normativlərə aid deyil?

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

28. Sosial normaların növlərinə aid deyil?

- Adət - ənənə normaları
- Mənəvi normalar
- ✓ Texniki normalar
- Hüquqi normalar
- İctimai təşkilatların normaları

29. əməyə uyğunlaşma prosesində neçə tərəf iştirak edir?

- 6
- 5
- 4
- 3
- ✓ 2

30. Motivləşmə özündə nəyi əks etdirir?

- sosial davranışa meyletməni

- əməyə münasibətin formalaşmasını
- əmək fəaliyyətinin əsaslandırılmasını
- işçilərin fəaliyyətinin əlaqələndirilməsini
- ✓ davranışın daxili vadaredicilərinin formalaşmasını

31. Neçə növ sosial qrup nəzarəti mövcuddur?

- ✓ 2
- 4
- 5
- 6
- 3

32. Davranış motivlərinin beş qrupa ayrılmasının elmi əsaslarını kim işləmişdir?

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

33. Sosial nəzarətin mahiyyəti nədən ibarətdir?

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

34. Norma-stereotip hansı normalara aiddir?

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

35. Norma-tələb nədir?

- ✓ etalon normalardır
- istehsal normalardır
- ənənəvi normalardır
- istehlak normalardır
- əmək normalardır

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

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

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

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

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

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

39. A.Maslou nəzəriyyəsində fizioloji tələbat nə ilə bağlıdır?

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

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

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

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

- √ 5
- 3
- 7
- 4
- 6

42. İnzibati nəzarət kim tərəfindən aparılır?

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

43. Sosial nəzarətin növlərinə aid deyil:

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

44. Mənafehin növlərinə aid deyil?

- İqtisadi
- √ Estetik
- Siyasi
- Mənəvi
- Sosial

45. Sosial normalar hansı funksiyaları icra edir?

- təşkilədiçi, toplayıcı

- ✓ qiymətləndirici, məcbureddici
- məcbureddici, stimullaşdırıcı
- toplayıcı, stimullaşdırıcı
- stimullaşdırıcı, planlaşdırıcı

46. Sosial nəzarətin əmək intizamını möhkəmləndirmə funksiyası nə ilə bağlıdır:

- yüksək ixtisaslı fəhlələrin cəlbi ilə bağlıdır
- qeyri-ixtisas üzrə işləyənlərin işdən çıxarılması ilə bağlıdır
- keyfiyyətli məhsulun istehsalına yönəldilib
- əmək məhsuldarlığının artırılmasına yönəldilib
- ✓ kollektivdə yüksək əmək intizamının təmin olunması ilə bağlıdır

47. Sosial nəzarətin funksiyalarına daxildir:

- ✓ qiymətləndirmə, stimullaşdırma, əmək intizamını möhkəmləndirmə
- planlaşdırma, optimallaşdırma, səmərələşdirmə
- təşkilətmə, optimallaşdırma, qiymətləndirmə
- əmək intizamını möhkəmləndirmə, təşkilətmə, planlaşdırma
- stimullaşdırma, nəzarət, mükafatlandırma

48. Sosial nəzarətin sanksiyalar baxımından ikili – xassəli roluna aiddir?

- Sosial və psixoloji stimullaşdırıcı rolu
- Pozitiv və subyektiv stimullaşdırıcı rolu
- Siyasi – iqtisadi stimullaşdırıcı rolu
- İctimai – iqtisadi stimullaşdırıcı rolu
- ✓ Situativ və neqativ stimullaşdırıcı rolu

49. Tələbat anlayışının əsas aspektlərinə aid deyil?

- Maddi
- ✓ Texniki
- Sosioloji
- Siyasi – ideoloji
- Sosial – sinfi

50. Sosial nəzarətin funksiyalar baxımından neçə xassəli rolu vardır?

- 5
- 6
- ✓ 2
- 3
- 4

51. əmək davranışının əsas formalarına aid deyil?

- ✓ İddialı davranış
- Destruktiv davranış
- Məqsədli, funksional davranış
- İnnovasiya davranışı
- Adaptasiyalı – uyğunlaşdırıcı davranış

52. Sosial nəzarət kənarlaşma meyillərinin qarşısı alır fikri hansı sosioloqa məxsusdur?

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

53. Sosial normaların əsas neçə növü var?

- 2
- 6
- 5
- √ 4
- 3

54. əmək davranışı necə müəyyən olunur?

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

55. İlk tələbat özündə neçə xassəni birləşdirir?

- 2
- 6
- 5
- 4
- √ 3

56. Sosial nəzarət anlayışı elmə ilk dəfə kim tərəfindən daxil edilmişdir?

- Robert Paru
- Emil Dürkheyim
- Edvard Ross
- √ Qabriyel Tard
- Oqyust Kont

57. Sosial nəzarət nəyə xidmət edir?

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

58. Kollektivdə sosial normalar necə formalaşır?

- işçilərin sosial vəziyyətinin müəyyən olunması əsasında
- √ kollektivin dəyərləri əsasında
- əməyin normalaşdırılması əsasında
- istehsal proqramının müəyyən olunması əsasında
- istehsal normaları əsasında

59. əməyə münasibətin mahiyyəti əsasən nədən ibarətdir?

- əməyə yaradıcı yanaşmadan
- əmək haqqının ödənilməsinə yanaşmadan
- əməyin normalaşdırılması üzrə fəaliyyətin həyata keçirilməsindən
- əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin müəyyən olunmasından
- √ əməkdən məmnun qalmadan

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

- √ sosial



- intellektual
- mənəvi
- məhsuldar
- iqtisadi

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

- optimist insanlara
- intizamlı insanlara
- səmərəli insana
- ✓ iqtisadi insana
- sosial insanlara

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

- qida tələbatı ilə
- həyatın qorunması ilə
- sağlamlılıqla
- ✓ yaradıcı fəaliyyətlə
- istirahət tələbatla

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

- istirahətlə
- özünə inamla
- ✓ həyatın qorunması
- yaradıcı fəaliyyətlə
- sosial prestijlə

64. İnsan davranışının öyrənilməsində əsas məqsəd nədir?

- işçilərin davranışını idarə etmək
- əmək məhsuldarlığını artırmaq
- münasibətləri yaxşılaşdırmaq
- ✓ işçinin hərəkətlərinin əsas səbəbini başa düşmək
- işçilərin mənəviyyatını başa düşmək

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

- insanlar tənbəldirlər, pul qazanmaq istəməirlər
- insanlar fəaliyyət göstərmir, böyük əmək haqqı istəyir
- insanlar fəaldırlar, öz-özlərinə nəzarət edirlər
- insanlar işgüzdürlər, aktivdirlər, çalışqandırlar
- ✓ insanlar tənbəldirlər, fəaliyyət göstərmirlər, onları məcbur etmək lazımdır

66. əmək motivasiyası dedikdə nə başa düşülür?

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

67. Alderferin tələbat nəzəriyyəsi hansı qruplardan ibarətdir?

- mövcud olma; yaşama; şəxsi tələbat
- 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

68. Tələbat mahiyyətə necə izah olunur?

- insanların maddi maraqları ilə bağlıdır
- işçilərin maddi marağının əsasını təşkil edir
- insanlar təsir edən xarici qüvvədir
- ✓ işçilərin obyektiv maddi və mənəvi maraqları ilə bağlı olan reallıqdır
- insanların mənəvi dəyərləri ilə bağlıdır

69. Sosial normaların məqsədi nədir?

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

70. Sosial nəzarətin stimullaşdırma funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

- iş vaxtından daha səmərəli istifadəsinə təsir etməkdən
- iş vaxtı itkilərin azalmasına təsir etməkdən
- ✓ əmək davranışını tənzimləmək məqsədilə həyata keçirilən təsir reaksiyasından
- işçilərin əmək haqqının artırılmasına yönəldilməsindən
- işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına təsir etməkdən

71. Sosial nəzarətin qiymətləndirmə funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

- 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
- işçilərin əmək intizamı yoxlanılır

72. Sosial nəzarət nə deməkdir?

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

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

- Y
- H
- N
- Z
- ✓ X

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

- işlərindən zövq alırlar, çalışqandırlar
- işguzardırlar, intizamlıdırlar, 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

75. Sosial normativlərin hazırlanmasına qarşı irəli sürülən tələblərə aid deyil:

- Sistemlilik

- √ Qənaətlilik
- Sosial normativlərin reallığı
- Mütərəqqilik
- Komplekslilik

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

- √ Y
- H
- N
- Z
- X

77. Kadr müsabiqəsinin neçə mərhələsi var?

- 2
- √ 3
- 4
- 5
- 6

78. Heyətin qiymətləndirilməsi zamanı nəzərə alınan prinsiplərə aid deyil?

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

79. Operativ kadr planlaşdırılmasının əsas istiqamətlərinə aid deyil:

- Heyətdən istifadənin planlaşdırılması
- Heyətə tələbatın planlaşdırılması
- √ Heyətin şəxsi maraqlarının planlaşdırılması
- Heyətin cəlb olunmasının və uyğunlaşdırılmasının planlaşdırılması
- Heyətin azad olunmasının və ixtisar olunmasının planlaşdırılması

80. Kadr planlaşdırılmasının neçə səviyyəsi var?

- 6
- 4
- 5
- 2
- √ 3

81. Təşkilatın inkişafında nəzərə alınan xarici amillərə aiddir:

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

82. Rəqabətdə üstünlük təşkil etmə dedikdə nə başa düşülür?

- √ 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
- konkret fəaliyyətin nəzərdə tutulmuş proqramlarının çoxluq təşkil etməsi

83. Heyətə tələbatın hesablanması hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

84. İşə qəbul zamanı hansı mənbədən çox istifadə edilmir?

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

85. Heyətlə iş üzrə operativ planının məzmunu:

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

86. Taktiki planlaşdırmanın mahiyyəti nədən ibarətdir:

- √ kadr strategiyasının konkret problemlərinin həlli yollarını müəyyən etməkdən
- 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

87. Heyətə tələbatın hesablanmasının əsas mərhələsinə aid deyil?

- Planlaşdırılan dövrdə heyətin kəmiyyət və keyfiyyət üzrə faktiki vəziyyətinin müəyyən edilməsi
- Planlaşdırılan dövr üzrə heyətə kəmiyyət və keyfiyyət tələbatının hesablanması
- Kadrlara tələbatın ödənilməsinə təsir edən təşkilatın müxtəlif növ planlarının təhlili
- Heyətin statistikasının təhlili
- √ Heyətin ailə tərkibinin təhlili

88. Məqsədin müəyyənləşdirilməsi hansı prosesdən keçmir?

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

89. Strateji planlaşdırmanın əsas vəzifəsi:

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

90. Məqsədin müəyyənləşdirilməsinə hansı proseslər aid deyil?

- √ məqsədin layihələşdirilməsi

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

91. 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

92. Xidmət fəhlələrinin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

93. İşəməz fəhlələrin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

94. Heyətə tələbatın hesablanması hansı mərhələ yoxdur?

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

95. Kadr planlaşdırılmasının ilk mərhələsində hansı məlumatlardan istifadə edilmir?

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

96. Müstəqim işəməz əmək haqqı sistemində iş qiyməti hansı amillərdən asılı olur?

- √ İstehsal yaxud vaxt normasından, tarif maaşından
- İstehsal normasından, əmək şəraitindən
- Say normasından, əməyin intensivlik dərəcəsinə
- Xidmət normasından, tarif dərəcəsinə
- Tarif maaşından, tarif əmsalından

97. Günlük tarif maaşı necə hesablanır?

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

98. Vaxtamuzd əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?

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

99. İşəmuzd əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?

- 2
- √ 5
- 6
- 8
- 4

100. Köməkçi fəhlələrin əmək haqqının ödənilməsi zamanı hansı sistemdən istifadə olunur?

- Müstəqim işəmuzd əmək haqqı sistemi
- √ Qeyri-müstəqim işəmuzd əmək haqqı sistemi
- Mükafatlı işəmuzd əmək haqqı sistemi
- Akkord işəmuzd əmək haqqı sistemi
- Mütərəqqi işəmuzd əmək haqqı sistemi

101. Aşağıdakılardan hansı işəmuzd mükafatlı əmək haqqı sisteminə aiddir?

- √ Fəhlə müstəqim əmək haqqıdan əlavə işin konkret göstəriciləri üzrə planın artıqlaması ilə yerinə yetirilməsinə görə mükafat alır
- Fəhlə müəyyən edilmiş baza norması daxilində müstəqim iş qiymətləri, bazadan əlavə istehsal edilmiş məhsullar üçün artırılmış iş qiymətləri ilə əmək haqqı alır
- Köməkçi fəhlənin əmək haqqının təşkilində tətbiq olunur
- Fəhlənin əmək haqqı onun sərf etdiyi faktiki vaxtın miqdarından və tarif maaşından asılıdır
- Fəhlənin əmək haqqı iş qiymətini istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla müəyyən edilir

102. Müstəqim işəmuzd əmək haqqı sistemində iş qiyməti hansı amillərdən asılı olur?

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

103. Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının hazırlanma üsulları hansılardır?

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

104. Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının hazırlanmasının neçə üsulu vardır?

- √ 2
- 4
- 5
- 6
- 3

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

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

**106.** Briqada üzvləri arasında kollektiv əmək haqqı necə bölünür?

- √ Hər bir fəhlənin ixtisasına və işlədiyi vaxta uyğun olaraq
- Fəhlələr arasında bərabər bölünür
- Hər bir fəhlənin işlədiyi saata uyğun olaraq
- Hər bir fəhlənin ixtisasına uyğun olaraq
- Hər bir fəhlənin təhsil səviyyəsinə uyğun olaraq

**107.** Kollektivin formalaşmasında heyətin düzgün seçimi nəyi nəzərdə tutmur?

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

**108.** Heyətin toplanması və seçilməsinin səmərəli təşkilinin əsas məqsəd nədən ibarətdir

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

**109.** Namizədlərin səmərəli toplanması və seçimi nəyə əsaslanır?

- √ İR departamentinin və xətti menecerlərin birgə fəaliyyətinə
- xətti menecerlərin fəaliyyətinə
- müəssisə rəhbərliyinin işinə
- istehsal sexlərinin müdirlərinin fəaliyyətinə
- İR departamentinin işinin səmərəli təşkilinə

**110.** Vakant iş yerləri haqqında elanlara hansı məlumatlar daxil edilir?

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

**111.** ETT hansı işçilərə tələbatı artırır?

- yüksək təhsilli
- xarici dilləri bilənlərə
- √ yüksək ixtisaslı
- yüksək intizamlı
- yüksək tərbiyəli

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

- müəssisə müdiri
- √ İR departamentin meneceri
- müdir müavini

- mütəxəssis
- baş texnoloq

**113.** Boş iş yerlərinə namizədlərin toplanmasında hansı xarici mənbədən az istifadə olunur

- reklam
- ✓ xarici müəssisələrdən
- əmək yarmarkaları
- kolleclər və ali məktəblər
- işə düzəltmə agentlikləri

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

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

**115.** İşə düzəltmə agentliklərinin hansı növləri var?

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

**116.** Testlərin növlərinə aid deyil:

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

**117.** Qrup halında müsahibə hansı məqsədlə həyata keçirilir?

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

**118.** Müsahibənin keçirilməsi metodlarını göstərin:

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

**119.** Strukturlaşdırma əlamətinə görə müsahibənin növlərini göstərin:

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

**120.** İşə qəbul üzrə dövlət məşğulluq xidmətinə aiddir:



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

121. Kadr hazırlayan əsas təşkilatları göstərin:

- zavodlar, fabriklər, trestlər
- zavodlar, kolleclər, məktəblər
- universitetlər, zavodlar, kurslar
- institutlar, kurslar, kolleclər
- √ kolleclər, universitetlər, liseylər

122. Texnika və texnologiya necə namizədlərə tələbatı artırır?

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

123. Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin xüsusiyyəti nədən ibarətdir?

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

124. Namizədlərin toplanmasının xarici mənbələrinin xüsusiyyətindən ibarətdir?

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

125. Vakant iş yerlərinə namizədlərlə müsahibənin əsas məqsədi:

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

126. əmək haqqının tənzimlənməsinin neçə növü vardır?

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

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

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

- Təhlükəsizliyə tələbat

128. Soyuq işlərdə çalışan işəməuzdçuların tarif maaşları nə qədər artırılır?

- √ 16%
- 12%
- 22%
- 26%
- 18%

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

- √ 12%
- 30%
- 22%
- 19%
- 16%

130. 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?

- Müstəqim işəməuzd əmək haqqı sistemində
- Qeyri-müstəqim işəməuzd əmək haqqı sistemində
- Sadə vaxtamuzd əmək haqqı sistemində
- √ Mütərəqqi işəməuzd əmək haqqı sistemində
- Mükafatlı vaxtamuzd əmək haqqı sistemində

131. Aşağıdakılardan hansı əməyin texniki normalaşdırılmasının yerinə yetirdiyi funksiyalara aid deyil?

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

132. Rayon və regionlar üzrə həyatın dəyərinədəki mövcud fərqlərə görə işçilərə əlavə xərclərin ödənilməsində nədən istifadə olunur?

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

133. Namizədlərin seçiminin səmərəliliyinin zəruriliyi nə ilə bağlıdır?

- √ təşkilatın məqsədinə nail olmaq prosesində işçinin rolunun artırılması ilə
- təşkilatın inkişafı ilə
- ETT-nin inkişafı ilə
- yeni texnologiyaların tətbiqi ilə
- əməyin təşkilinin yeni formalarının tətbiqi ilə

134. Namizədlərin seçimində nəzərə alınan əsas tələblər:

- seçim maliyyə və hesabat baxımından səmərəli olmalıdır
- seçim vaxt və əmək sərfinə görə səmərəli olmalıdır
- orta seçim əhatəli və az xərc aparan olmalıdır
- seçim keyfiyyətli və orta müddətli olmalıdır
- √ seçim vaxt və vəsait sərfinə görə səmərəli olmalıdır

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

- daxili mənbələr bütövlükdə üstünlük təşkil edir
- xarici mənbələr yüksək səviyyəli vəzifələr baxımından üstünlük təşkil edir
- √ xarici mənbələr bütövlükdə üstünlük təşkil edir, əsasən də aşağı və orta səviyyəli vəzifələr baxımından
- daxili mənbələr fəhlələrin toplanması baxımından üstünlük təşkil edir
- daxili mənbələr qulluqçu vəzifələrinə namizəd baxımından üstünlük təşkil edir

**136.** Yeni seçilmiş işçilərin sosial orientasiyasının (adaptasiyasının) məqsədi:

- yeni işlərlə tanış olmağa ayrılan vaxtı azaltmaq
- ixtisası artırmaq üçün ayrılan vaxtı azaltmaq
- işin keyfiyyətinin yüksəldilməsinə ayrılan vaxtı azaltmaq
- rəhbər işçilərlə tanış olmaq üçün ayrılan vaxtı azaltmaq
- √ yeni kollektiv və işlərə adaptasiya üçün sərf edilən vaxtı azaltmaq

**137.** İşçilərin gözləmələri ilk öncə nə ilə bağlıdır:

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

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

- təşkilatın imici
- İR departamentinin siyasəti
- işçilərin spesifikasiyası
- √ müəssisənin fəlsəfəsi
- İR departamentinin praktikasını

**139.** Namizədlərin xarici mənbələrdən toplanmasına təsir edən amillər:

- makroiqtisadi amillər, mikroiqtisadi amillər və sosial- psixoloji amillər
- daxili amillər, xarici amillər və təşkilati amillər
- mikroiqtisadi amillər, ictimai - təşkilati və sair amillər
- namizədlərin və təşkilatın gözləntiləri, iqtisadi amillər
- √ makroiqtisadi amillər, daxili təşkilati amillər, namizədlərin gözləntiləri

**140.** Müəssisədə hər bir işçiyə aid şəxsi fayl ayrılması nə üçün lazımdır?

- onları üzdən tanımaq üçün
- təhsilini və ixtisaslarını müəyyən etmək üçün
- işçilərin ixtisas səviyyəsini müəyyən etmək üçün
- √ onların ixtisaslarının iş yerlərinə uyğunluğunu müəyyən etmək üçün
- onların iş bioqrafiyasını izləmək üçün

**141.** Namizədlərin toplanmasında əsasən neçə mənbədən istifadə olunur?

- 4
- 5
- 1
- √ 2
- 3

**142.** Vakant iş yerlərinə namizədlərin geniş formada toplanmasının məqsədi:

- ən yüksək savada malik olanların aşkar edilməsi
- √ iş yerinə uyğun gələnlərin seçilməsi ehtimalını artırır
- ən məhsuldar işçilərin seçilməsi

- ən bacarıqlı namizədlərin seçilməsi
- ən mədəni namizədlərin müəyyən edilməsi

143. İnsan kapitalının reallaşması neçə istiqamət üzrə təmin olunur?

- 1
- 4
- √ 3
- 5
- 2

144. İşçi qüvvəsinin keyfiyyət səviyyələrinə aid deyil?

- Mədəni səviyyənin yüksəldilməsi
- Təbii keyfiyyətlər
- Peşəkar hazırlıq
- √ Maddi marağ
- İxtisas səviyyəsi

145. İntellektual kapital əsasən nədə əks olunan kapitaldır?

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

146. İnsan kapitalı ilə əşyavi kapital arasındakı prinsiplial fərqlərə aid deyil?

- √ İnsan kapitalı artırılma xüsusiyyətinə malikdir
- İnsan kapitalı insana məxsusdur, onun şəxsi keyfiyyətidir
- İnsan kapitalından fərqli olaraq fiziki kapitalda subordinasiya, tabeçilik mənafelər olmur
- İnsan kapitalı daha uzunmüddətli iqtisadi resurs xassəsinə malikdir
- İnsan kapitalı fiziki kapitaldan fərqli heç bir əlavə xərc qoyulmadan təkmilləşə bilər

147. Peşə təhsilinin əhəmiyyətinə nə daxil deyil:

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

148. Təşkilatın inkişafı nəyi nəzərdə tutur?

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

149. Menecer strategiyasının işlənməsində əsasən hansı işi görür ?

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

150. İnsan kapitalının strategiyasına əsasən aid deyil

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

**151.** İnsan kapitalının idarə edilməsinin əsas vəzifələrinə nə daxil deyil?

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

**152.** İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?

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

**153.** Peşə təhsili proqramının əsaslandırılmasında fəal iştirak etmə prosesində nə nəzərə alınır?

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

**154.** Peşənin inkişafı dedikdə nə başa düşülür?

- işçinin biliyinin artırılması prosesidir;
- işçilərin peşə vərdişlərinin və iş qabiliyyətinin artırılmasıdır .
- peşə üzrə yeni biliklərin mənimsənilməsi;
- əməkdaşın yeni istehsalat problemlərinin həllinə hazırlanması;
- √ işçinin yeni istehsalat funksiyalarının və vəzifənin yerinə yetirilməsinə hazırlanması prosesidir;

**155.** Peşənin inkişafı sisteminə daxildir:

- rəhbər işçilərin seçilməsi və yerləşdirilməsi;
- ümumi təhsilin inkişafının planlaşdırılması;
- əmək funksiyaların qovuşması imkanlarının aşkar edilməsi.
- fəhlə işçilərin seçilməsi və yerləşdirilməsi;
- √ peşə təhsilinin idarə edilməsi, kadr ehtiyatının hazırlanması, karyeranın inkişafı;

**156.** İnsan kapitalının idarə edilməsinin təşkili hansı məsələləri araşdırır?

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

**157.** İnsan kapitalının idarə edilməsi siyasətinə nə daxil deyil?

- biliyin idarə edilməsi və resursların axtarılması;
- işçilərin qabiliyyətinin aşkar olunması və işin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
- √ işçilərin əmək haqqını tənzimləmək

- insan kapitalının inkişafını və ona investisiya qoyuluşunun əhəmiyyətini müəyyən etmək;
- təhsil proqramını və müəssisənin inkişafını tədqiq etmək;

**158.** İnsan kapitalına investisiya qoyuluşu nəyə xidmət edir?

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

**159.** Əmək prosesi nədir?

- ✓ Müəyyən istehsal əməliyyatını icra etmək üçün lazım olan əmək fəaliyyətinin məcmusudur
- İş yerlərinin təşkili ünsürlərinin təhlili yollarıdır
- Əmək şəraitinin sağlamlaşdırılması istiqamətidir
- Məhsulun istehsalında istifadə olunan müxtəlif metodların məcmusudur
- Əmək proseslərinin təkmilləşməsi üsuludur

**160.** Peşə - ixtisas əmək bölgüsü nədə əks olunur?

- ✓ Fəhlələrin peşə və tarif dərəcələri üzrə bölünməsinə
- Fəhlələrin yaş – cins tərkibi üzrə qruplaşdırılmasında
- İşçilərin müəyyən qruplarda birləşməsinə
- Fəhlələrin peşə və ixtisas qruplarına bölünməsi
- İşçilərin ixtisas üzrə qruplaşdırılmasında

**161.** Müəssisədə əmək bölgüsü və kooperasiyasının məqsədinə aid deyil?

- İcraçıların fasiləsiz işləməsinə təmin etmək
- İşçilərin iş vaxtından səmərəli istifadəsinə təmin etmək
- ✓ İşçilərin şəxsi maraqlarını təmin etmək
- Məhsul istehsalının artırılmasını təmin etmək
- İşçilərin zəruri olan əmək vərdislərinə və dərin biliyə malik olmasını təmin etmək

**162.** Müəssisələrdə əET planının işlənib hazırlanması mərhələsinə aid deyil?

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

**163.** əET planı əsasən hansı tələbə cavab verməlidir?

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

**164.** əET nin əmək üsulları və fəndləri istiqamətinə daxil deyil?

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

**165.** əməyin təşkilinin əsas prinsiplərinə aid deyil?

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

**166.** Sənayedə əET üsullarının tətbiq edilməsinin ilk banisi kimdir?

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

**167.** əmək intizamı nədir:

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

**168.** əmək üsulu nədir?

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

**169.** əmək prosesi dedikdə nə başa düşülür:

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

**170.** əmək bölgüsü nəyi ifadə edir:

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

**171.** əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası nəyin unsurudur?

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

**172.** əET nəyi əks etdirir?

- √ əməyin təşkilinin yüksək mərhələsini
- əməyin bölgüsü və kooperasiyasını
- əmək vasitələrin cəmini

- əmək prosesinin üsulunu
- əməyin n əhsuldar qüvvəsini

173. əET istiqamətlərinə aid deyil:

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

174. Müəssisə və təşkilatlarda idarəetmə səviyyələri hansılardır?

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

175. əmək normalarına aid deyil:

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

176. əməyin elmi təşkilinin prinsiplərinə daxil deyil:

- sistemlilik
- qənaətlilik.
- paralellik
- √ bərabərlik.
- optimallıq

177. əmək bölgüsü və kooperasiya prosesinə təsir edən başlıca amil:

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

178. Müəssisədə əmək kooperasiyası formasına aid deyil:

- √ müəssisələr arasındakı kooperasiya
- ixtisaslaşmış sahələrin səhdaxili kooperasiyası
- ixtisaslaşmış briqadalararası sahədxili əmək kooperasiyası
- briqadadaxili əmək kooperasiyası
- ixtisaslaşmış sexlərin sexlərarası kooperasiyası

179. Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aid deyil:

- funksional
- √ təşkilati-texniki
- əməliyyat
- peşə-ixtisas
- texnoloji

180. əməyin təşkili nəyin tərkib hissəsidir?



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

181. Müəssisədə əmək kooperasiyasının neçə forması vardır?

- √ 4
- 6
- 5
- 3
- 7

182. Müəssisədə əmək bölgüsünün neçə növü var?

- 2
- 5
- 7
- √ 4
- 3

183. Texnoloji əmək bölgüsü nə ilə əlaqədar deyil:

- İstehsal prosesinin ayrı – ayrı əməliyyatlara parçalanması
- İstehsal prosesinin fazalara parçalanması
- İstehsal prosesinin mərhələlərə parçalanması
- İstehsal prosesinin hissələrə parçalanması
- √ İstehsal prosesinin qruplara parçalanması

184. Müəssisələrdə əmək bölgüsü öyrənilərkən nəzərə alınmalı əsas məsələlərə aid deyil?

- √ İşçilərin cins tərkibi
- Avadanlığın texnoloji eynilik qrupu cəhətdən tərkibi
- Texnoloji proseslərin xarakteri
- Müəssisənin aid olduğu xalq təsərrüfatı sahəsi
- İstehsalın tipi

185. İstehsalat briqadası nədir?

- √ əmək kollektivinin ilkin həlqəsidir
- xidmətedici sahədir
- köməkçi təsərrüfatdır
- tam təsərrüfat hesablı müstəqil kollektivdir
- müstəqil təsərrüfat vahididir

186. İş yerlərində yorğunluğun azaldılmasına səbəb olan amillər necə qruplaşdırılır?

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

187. əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası nəyin tərkib hissəsidir?

- əməyə uyğunlaşmanın
- əməyin stimullaşdırılmasının
- ictimai təkrar istehsalın

- ✓ ictimai əməyin təşkilinin
- əmək haqqının təşkilinin

**188.** əməyin elmi təşkili nəyi nəzərdə tutur?

- avadanlığın iş rejimini öyrənilməsi
- əməyin təşkilinin bir hissəsini
- ✓ əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsini
- əmək sferasının tədqiqini
- təchizatın təşkilini

**189.** İstehsal briqadalarının növlərinə aiddir:

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

**190.** əməyin elmi təşkilinin tətbiq olunduğu məsələlərə aid deyil?

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

**191.** əmək prosesi ilə istehsal prosesinin əlaqəsi:

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

**192.** İş yerlərinin təşkili məsələlərinə nə aiddir?

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

**193.** əmək kooperasiyası nədir?

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

**194.** Funksional əmək bölgüsü nədir?

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

**195.** Təşkilatın inkişafının əsas mərhələlərinə aid deyil?

- İstehsalın ixtisar olunması və yenidən qurulması mərhələsi
- ✓ İxtisaslaşma mərhələsi
- Qurulma mərhələsi
- İnkişaf mərhələsi
- Yetkinlik mərhələsi

196. İnsan resurslarının idarəedilməsi strategiyasını müəyyən edən əsas amillərə aid deyil?

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

197. İdarəetmə qərarlarının təsnifatlaşdırılmasında hansı məsələ nəzərə alınmır:

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

198. Kursun məzmununa daxil deyil:

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

199. İdarəetmənin subyektlərinə nə aiddir?

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

200. İnsan resurslarının idarə edilməsinin mahiyyəti:

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

201. İnsan resurslarının idarə edilməsi fənninin predmeti:

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

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

- Aristotel
- K.Marks
- ✓ Sokrat

- D.Rikardo
- A.Smit

203. İdarəetmənin obyektı deyildir:

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

204. İnsan resurslarının idarəedilməsinin fəqləndirici xüsusiyyətlərinə aid deyil?

- ✓ Paralellik
- Qeyri – adilik
- Formalaşdırmada mürəkkəblik
- Çoxaspektlilik
- Kəmiyyət qiymətləndirilməsinin çətinliyi

205. Kiçik müəssisələrdə heyətin idarəedilməsinin xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

206. İnsan resurslarının idarə edilməsində başlıca məqsəd nədir?

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

207. İdarəetmə prinsiplərinə aid deyil

- sistemlilik
- proporsionallıq
- ardıcılıq
- ✓ qənaətlilik
- optimallıq

208. Menecment fəaliyyətində ən başlıca cəhət nədir?

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

209. İnsan resurslarının idarə edilməsi fənni hansı elmlərlə daha sıx əlaqədardır?

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

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

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

211. İdarəetmənin vəzifələrinə aid deyil:

- ehtiyatlardan səmərəli istifadə etmək
- struktur bölmələrinin inkişafını təmin etmək
- √ əmək bölgüsünü və əmək kooperasiyasını həyata keçirmək
- əmək və istehsal münasibətlərini tənzimləmək
- istehsalı inkişaf etdirmək

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

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

213. əmək ehtiyatları termini nə vaxt yaranmışdır?

- XX əsrin 50-ci illərində
- XX əsrin 60- ci illərində
- √ XX əsrin 20-ci illərində
- XX əsrin 70-ci illərində
- XX əsrin 90-ci illərində

214. İş qüvvəsinin təklifinin göstəricilərinə aid deyil?

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

215. Dövlətin əmək bazarının subyekti kimi neçə funksiyası var?

- 4
- 2
- √ 5
- 3
- 6

216. əmək bazarının əsas ünsürlərinə aid deyil?

- Rəqabət
- İşçi qüvvəsinin qiyməti
- İşçi qüvvəsinə tələb
- İşçi qüvvəsinin təklifi
- √ İşçi qüvvəsinin ixtisaslaşması

217. əmək ehtiyatları termini ilk dəfə kim tərəfindən elmə daxil olmuşdur?

- F. Teylor
- K.Marks
- A.Marşall

- A.Maslou
- ✓ S.Q Strumilin

**218.** əmək ehtiyatları və əmək potensialı

- ✓ XX əsrin 20-ci illərində
- XX əsrin 50-ci illərində
- XX əsrin 70-ci illərində
- XX əsrin 60- ci illərində
- XX əsrin 90-ci illərində

**219.** Miqrasiya dedikdə nə başa düşülür?

- əmək qabiliyyəti yaşında olan əhalinin artımı
- işğal olunmuş ərazilərdən əhalinin köçməsi
- şəhərlərin sayının artımı və bununla bağlı şəhər əhalisinin artımı
- ✓ iş və yaşayış yerinin dəyişilməsilə bağlı əmək qabiliyyətli əhalinin axını
- ölkədə demoqrafik sıçrayış

**220.** İqtisadi qeyri-fəal əhaliyə aid deyil:

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

**221.** İqtisadi fəal əhaliyə daxildir:

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

**222.** Gender nə deməkdir?

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

**223.** əmək bazarına hansı komponent daxil deyil?

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

**224.** əmək ehtiyatlarının strukturuna aid olmayan xarakteristika:

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

**225.** əmək ehtiyatları hansı əlamət üzrə təsnifatlaşdırılır?

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

226. əmək fəaliyyətinin tənzimlənməsi üzrə məşğulluğun formalarına aid deyil?

- Müntəzəm
- Müvəqqəti
- Mövsümi
- Təsadüfi
- √ Pozitiv

227. əmək qabiliyyətli əhalini əhatə dərəcəsi üzrə məşğulluğun neçə növü var

- 4
- √ 2
- 6
- 3
- 5

228. əmək bazarının fəallaşması tədbirlərinə aid deyil?

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

229. əmək bazarının fəallaşması tədbirlərini neçə qrupa ayırmaq olar?

- 5
- 3
- 2
- 1
- √ 4

230. əmək bazarında fəal siyasət tədbirlərinə aid deyil?

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

231. əmək bazarının seqmentləşməsinin həyata keçirilməsinə təsir edən səbəblərə aid deyil?

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

232. İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin ünsürlərinə aid deyil?

- Əmək haqqı ilə bağlı razılaşmalar və müqavilələr
- Vergilər gəlirlərin bazar tənzimləyicisi kimi
- Əmək haqqının dinamikası və səviyyəsi haqqında məlumat

- ✓ Əmək haqqının təşkili ünsürlərinin öyrənilməsi
- Minimum sosial zəmanətlər sistemi

233. İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin neçə ünsürü var?

- 2
- 5
- 3
- 6
- ✓ 4

234. Dövlətin əmək münasibətlərinin subyekti kimi yerinə yetirdiyi funksiyalara aid deyil?

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

235. Daxili əmək bazarının xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

236. əmək bazarının peşə əlaməti üzrə növlərinə aid deyil?

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

237. Daxili əmək bazarı nədir?

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

238. Cəmiyyətdə əmək ehtiyatlarından istifadənin neçə göstərici mövcuddur?

- 2
- 6
- 5
- 4
- ✓ 3

239. Kadr axıcılığının səbəbləri neçə qrupa bölünür?

- 4
- 2
- 6
- 5
- ✓ 3

240. əmək ehtiyatlarının yenidən bölgüsünün fərdi formasına aiddir?



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

241. Kadr axıcılığı nədir?

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

242. Şəxsi amilə yanaşmaya görə yenidən bölgü nədir?

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

243. əmək ehtiyatlarının bölgüsü neçə formada həyata keçirilir?

- √ 2
- 6
- 5
- 3
- 4

244. əmək ehtiyatlarının keyfiyyət müəyyənliyini meydana çıxaran səciyyələrə aid deyil?

- Təbii – bioloji
- √ Elmi – pedoqoji
- Təhsil – ixtisas
- Sosial – tələbat
- İdeya – mənəvi

245. əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalı neçə fazadan ibarətdir?

- 5
- 2
- 6
- 3
- √ 4

246. əmək ehtiyatları neçə kateqoriya əhali daxildir?

- 4
- 6
- 2
- √ 3
- 5

247. əmək potensialı dedikdə nə başa düşülür?

- potensial və fəaliyyətdə olan işçi qüvvəsinin daşıyıcılarının məcmusu
- əmək sferasının inkişafının sosial institutlarının məcmusu
- √ insanların əmək qabiliyyətini müəyyən edən müxtəlif keyfiyyətlərin məcmusu

- məşğul olanların və işsizlərin məcmusu
- əmək qabiliyyəti yaşında olan əhali

248. əmək bazarının strukturuna daxil deyil:

- ✓ rəqabət
- iqtisadi proqramlar
- subyektlər
- işsizlik
- sosial ödənişlər

249. əmək ehtiyatları dedikdə nə başa düşülür?

- 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
- ✓ intellektual və fiziki cəhətdən əmək qabiliyyətinə malik olan əhalinin əmək qabiliyyətli hissəsi

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

- inflyasiya
- gender
- ✓ işsizlik
- rəqabət
- miqrasiya

251. Miqrasiyanın hansı növləri mövcuddur?

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

252. əmək bazarında mizdlə işləyənlərin maraqlarını hansı qurum təmsil edir?

- işədüzəlmə üzrə aqentliklər
- dövlət
- ✓ həmkarlar təşkilatları
- komməriya təşkilatlar
- qeyri-komməriya təşkilatlar

253. Məşğulluq kateqoriyasına hansı xarakteristika aid deyil?

- məhsuldar
- ✓ əmək qabiliyyətli
- səmərəli
- rasiyal
- tam

254. əmək ehtiyatlarının bölgüsü hansı məqsədə xidmət edir?

- istehsalın məsrəflərinin azaldılmasına
- istehsalın artırılmasına
- ✓ iqtisadiyyatın işçi qüvvəsinə olan tələbatının ödənilməsinə
- əmək ehtiyatları ilə bağlı dövlət nəzarətinin aparılmasına
- iş yerləri üzrə kadrların yerləşdirilməsinə

255. əmək bazarında seqmentləşmə nədir?

- ✓ işçi qüvvəsinin hərəkətini məhdudlaşdıran qapalı sektorlara bölgüsü
- insanların əməkqabiliyyətini müəyyən edən müxtəlif keyfiyyətlərin məcmusu
- işçi qüvvəsinin hərəkəti
- işçi qüvvəsinə olan tələbatın təklifi üstələməsi
- işəgötürənlərlə muzzdlu işçilərin maraqlarının razılaşması və qarşılıqlı fəaliyyəti

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

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

257. əmək ehtiyatlarının ən çevik hissəsi hansıdır?

- tələbələr
- təqaüdcülər
- ✓ gənclər
- qadınlar
- işsizlər

258. əmək ehtiyatlarının məzmununa hansı səciyyəvi xüsusiyyət daxil deyil?

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

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

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

260. əmək ehtiyatlarının istifadəsinə təsir edən obyektiv amillərə aiddir?

- ✓ İstehsalatda əməyin təşkilinin forma və metodları
- e)İstehsal prosesinin təkmilləşməsinin forma və metodları
- d)İstehsal prosesinin yeniləşməsinin forma və metodları
- c)İstehsalatda zədələnmənin aradan qaldırılması yolları
- b)İstehsalın təmərküzləşməsinin forma və metodları

261. əmək ehtiyatlarının istifadəsi fazasında baş verən proseslərə aid deyil?

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

262. əmək ehtiyatlarının istifadəsi prosesinə neçə qrup amil təsir edir?

- 6
- 3

- √ 2
- 4
- 5

263. əmək ehtiyatlarının sadə təkrar istehsalı dedikdə nə başa düşülür?

- əvvəlki dövrlə müqayisədə istehsaldan gedənlərin kəmiyyət və keyfiyyət baxımından daha yüksək səviyyədə əvəz olunması
- √ istehsaldan gedənlərin kəmiyyət və keyfiyyət cəhətdən eyni səviyyədə əvəz olunması
- istehsaldan gedənlərin əvəz olunması
- əmək prosesində insanın sərf etdiyi enerjinin kəmiyyət cəhətdən bərpası
- istehsaldan gedənlərin əvəz olunmasının əvvəlki dövrə nisbətən zəifləməsi

264. əmək potensialının əsas komponentlərinə daxildir:

- psixofizioloji, innovasiya və intellektual
- peşəixtisas, qiymətləndirici və mənəvi
- mənəvi, fizioloji, sosial
- √ psixofizioloji, peşəixtisas, şəxsi
- ictimai, bioloji, individual

265. əmək potensialının kəmiyyət xarakteristikasına daxil deyil:

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

266. əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə göstəricilərinə aid deyil:

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

267. Cəmiyyətdə işsizlik səviyyəsinə təsir edən amillərə aiddir:

- istehlak mallara tələbat
- kadrların ixtisas səviyyəsi
- ilkin tələbatın ödənilməsi
- √ iş yerlərinin təklifi
- məişət xidmətlərin təklifi

268. əmək ehtiyatlarının formalaşmasında əsas mənbə hansıdır?

- evdar qadınlar
- √ əmək qabiliyyətli yaşa daxil olan gənclər
- təqaüdüçülər
- ev və şəxsi təsərrüfatında məşğul olanlar
- əlillər

269. əmək ehtiyatlarının işçi qüvvəsindən fərqli cəhəti:

- əmək ehtiyatları – səmərəlilik göstəricisidir
- əmək ehtiyatları – dəyər göstəricisidir
- √ əmək ehtiyatları – kəmiyyət göstəricisidir
- əmək ehtiyatları – keyfiyyət göstəricisidir
- əmək ehtiyatları – natural göstəricisidir

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

- əmək haqqının rəqiblərlə müqaisədə aşağı səviyyəyə endirilməsi məqsədilə məşğulluğun azalması ilə
- √ sosial-əmək sferasında maddəli işçilərin maraqlarının müdafiəsi ilə
- işgötürənin inhisarçılığı ilə
- sosial-əmək məsələlərin həllində işgötürənin diktatı ilə
- işgötürən tərəfindən işçi qüvvəsinə tələbatın azalması ilə

271. İşçilərin işdən azad olunmasının əsas səbəblərinə aid deyil:

- √ təbii şərait
- istehsalın təşkilinin təkmilləşdirilməsi
- struktur dəyişiklikləri
- əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi
- elmi-texniki tərəqqi

272. əmək ehtiyatlarının formalaşma mənbəyinə nə aid deyil?

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

273. əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalının hansı növü mövcud deyil?

- ekstensiv
- √ birləşmiş
- sadə
- dar
- intensiv

274. Sağlam olmaq nə deməkdir?

- Təhlükəsizliyin təmin olunması ilə eyni mənə daşıyır
- Təşkilatın mühafizəsinin təmin olunması deməkdir
- Fiziki, zehni və ruhi cəhətdən qeyri-sabit vəziyyətdir
- √ Xəstəlik və yaralanmaq kimi problemlərdən uzaq olmaqdır
- İnsanın normal fiziki və ruhi halında qeyri-müəyyənlik deməkdir

275. Texniki avadanlıqdan istifadənin zərərli nəticələri nədə əks olunur?

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

276. İşçinin fiziki sağlamlığına aid deyil:

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

277. Peşə xəstəliklərinin səbəbi:

- İş yerlərinin planirovkasında nöqsanlar
- √ Əmək şəraitinin təmin olunmasında nöqsanlar

- İş yerlərinin ixtisaslaşdırılmasında nöqsanlar
- İş yerlərinin təchizatında nöqsanlar
- İş yerlərinin xidmətində nöqsanlar

**278.** İşçinin sağlamlığına bioloji amillərin təsirinin qarşısı necə alınır?

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

**279.** İstehsal mühitinə əsas mənfi təsir göstərən amillərə nə daxildir?

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

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

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

**281.** İstehsal zonalarında temperaturun normada saxlanılması üçün həyata keçirilən tədbirlərə nə aiddir?

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

**282.** əməyin mühafizəsi tədbirlərinin həyata keçirilməsinə təsir edən amillər hansılardır?

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

**283.** Sağlamlıq proqramlarının əsas məqsədlərinə aid deyil?

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

**284.** əsas stress mənbələrinə aid deyil?

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

285. Stresin nəticələrinə aid deyil?

- Yüksək qan təzyiqi
- Ürək xəstəlikləri
- Yorğunluq, qəza
- Depresiya
- ✓ Monotonluq

286. Qəza və bədbəxt hadisələrə səbəb olan əsas amillərə aid deyil?

- Səbirsizlik
- İşə ciddi yanaşmamaq
- Diqqətsizlik
- Tədbirsizlik
- ✓ Kreativlik

287. İş yerlərində stressə təsir edən amillər neçə qrupda birləşir?

- 2
- ✓ 4
- 7
- 6
- 5

288. əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər neçə qrupa bölünür?

- ✓ 2
- 6
- 5
- 4
- 3

289. Texniki estetikə nə ilə bağlıdır?

- Əmək qanunvericiliyi ilə
- Əmək davranışı ilə
- ✓ Əmək mədəniyyəti ilə
- Əmək məsuliyyəti ilə
- Əmək intizamı ilə

290. İşçinin psixi vəziyyətinə təsir edən əsas amil hansıdır?

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

291. İnsanın psixoloji vəziyyəti hansı prosesdə inkişaf edir?

- İş yerlərinin təşkili prosesində
- Kadrların ixtisaslaşması prosesində
- Kadrların təhsilləndirilməsi prosesində
- Əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması prosesində
- ✓ Əmək fəaliyyəti prosesində

292. əməyin mühafizəsi məqsədilə hansı fəaliyyət həyata keçirilir?

- investisiya fəaliyyəti
- İqtisadi fəaliyyət

- ✓ Sağlam və təhlükəsizliklə bağlı fəaliyyət
- İctimai-təşkilati fəaliyyət
- Maliyyə fəaliyyəti

293. Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillərə aid deyil:

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

294. Əməyin mühafizəsi ilə bağlı rəhbərliyin mövqeyi nəyə aiddir?

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

295. Əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisədaxili amillərə aid deyil:

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

296. Əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisəxarici amillərə aid deyil:

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

297. Əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər:

- xətti-funksional
- ictimai-təşkilati.
- sosial-iqtisadi
- ✓ daxili-xarici
- üfuqi-şaquli

298. Əməyin mühafizəsi ilə bağlı tədbirlərə aid deyil:

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

299. Təhlükəsizlik nə ilə bağlı ifadədir?

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



300. əməyin mühafizəsi nədir?
- İş qüvvəsinin müdafiəsi
  - ✓ İşçinin sağlamlığının mühafizəsi
  - İş yerlərinin mühafizəsi
  - İşçinin hüququnun mühafizəsi
  - Əmək şəraitinin mühafizəsi
301. İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?
- İnsan kapitalının optimallaşdırılmasına və yerdəyişməsinə
  - İnsan kapitalının reallaşmasına və dəyişilməsinə
  - İnsan kapitalının istifadəsinə və dəyişilməsinə
  - İnsan kapitalının yerdəyişməsinə
  - ✓ İnsan kapitalının saxlanmasına və inkişafına
302. Peşə xəstəliklərinə səbəb olan sosial – psixoloji faktorlara aid deyil?
- İşçilər arasında yaranan destruktiv münaqişələr
  - Həddindən artıq nəzarət altında işləmək
  - İşçilərlə işəgötürən tərəf arasında meydana gələn ixtişaşlar
  - ✓ Yüksək atmosfer təzyiqi
  - İş vaxtının artırılması
303. İstehsal zonalarında temperaturun normada saxlanılması yollarına nə aiddir
- Havalandırma sisteminin olmaması
  - Şüalanmanın azaldılması
  - Temperaturun tənzimlənməsi
  - ✓ Suni mikroiklim yaradılması
  - Havanın tozlardan təmizlənməsi
304. 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
305. 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
306. İstehsal tikililərinin yüksək mədəniyyətinin əldə olunmasına nə daxildir?
- İstehsal zonasının müəyyən edilməsi
  - ✓ İstehsal tikililərində təmizlik və səliqə
  - Ətraf mühitin qorunması
  - Əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması
  - İstehsal sahələrinin təmərgüzləşməsi
307. əmək fəaliyyəti ilə bağlı psixi proseslərin əsasını nə təşkil edir?
- Əqli proseslər
  - Əzələlərin hərəkəti ilə bağlı proseslər

- Kimyəvi proseslər
- ✓ Fizioloji proseslər
- Zehni proseslər

**308.** Müəssisədə təhlükəsizlik proqramının əsas məqsədi:

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

**309.** Müəssisədə qəbul olunmuş sağlamlıq proqramının əsas məqsədi:

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

**310.** Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillər neçə qrupda toplanır?

- 6
- 7
- 5
- ✓ 4
- 3

**311.** Əməyin mühafizəsi nədə öz əksini tapır?

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

**312.** Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun tətbiq dairəsi:

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

**313.** Əmək məhsuldarlığının səviyyəsinə təsir edən amillərə aid deyil:

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

**314.** Bütün günü iş vaxtı itkilərinə aid deyil:

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

315. əmələgəlmə miqyasına görə əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatlarına aid deyildir:

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

316. əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları necə müəyyən edilir?

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

317. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun tətbiq dairəsi:

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

318. əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amilləri istiqamət baxımından əsasən hansı qruplara ayrılır?

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

319. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun tətbiq dairəsi:

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

320. əmək məhsuldarlığı nədir?

- əməyin məhsuldar qüvvəsidir
- √ əmək sərfinin səmərəlilik dərəcəsidir
- iqtisadi artımın göstəricisidir
- əməyin intensivliyini xarakterizə edir
- əməyin təşkili səviyyəsidir

321. Saf məhsul necə müəyyən olunur?

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

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

- əhatəlidir
- məhdudiyət qoyulmur

- qeyri-müəyyəndir
- müəyyəndir
- ✓ məhduddur

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

- ✓ məhdudiyət qoyulmayıb
- qarışıq
- geniş
- dar
- məhduddur

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

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

325. əməyin ölçülməsinin göstəricilər sistemində əsas göstərici hansıdır?

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

326. İstehsalın səmərəlilik göstəricilərinə aid deyil:

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

327. Müəssisələrdə əmək intizamının müəyyən olunması yollarına aid deyil:

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

328. əmək məhsuldarlığının artırılmasının sair amillərinə aid deyil:

- İstehsalın quruluşunun dəyişilməsi
- Təbii şərait
- Qiymətin əmələ gəlməsi prinsiplərinin müəyyən edilməsi
- Əmək şəraiti
- ✓ İşçilərin mədəni – texniki və təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi

329. əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi ehtiyatlarının təsnifatlaşdırılmasına aid deyil:

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

330. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsasını nə təşkil edir?

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

331. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun əsasını nə təşkil edir?

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

332. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun tətbiqinin əsasını nə təşkil edir?

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

333. əmək haqqının əsas formaları hansılardır?

- günlük və aylıq
- mütərəqqi və mükafatlı
- ✓ vaxtamuzd və işəməuzd
- müstəqim və qeyri-müstəqim
- kollektiv və fərdi

334. Azərbaycan Respublikasında vahid tarif şəbəkəsi neçə dərəcədə ibarətdir?

- 15
- 23
- 25
- 20
- ✓ 19

335. Tarif-ixtisas sorğu kitabçaları neçə bölmədən ibarətdir?

- ✓ 3
- 4
- 5
- 2
- 6

336. əmək haqqı nədir?

- ✓ iş qüvvəsinin qiymətidir
- dəyərin pulla ifadəsidir
- iş vaxtının dəyəridir
- məhsulun qiymətidir
- əməyin səmərəliliyinin nəticəsidir

337. əməyin ödənilməsinin təşkili prinsiplərinə aid deyil:

- əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinin nəzərə alınması prinsipi.
- bərabər əməyə görə bərabər haqqın verilməsi prinsipi.

- √ işçilərin tərkibinin nəzərə alınması prinsipi.
- əmək şəraitinin nəzərə alınması prinsipi.
- əməyin intensivliyi prinsipi.

**338.** əmək haqqının həyat səviyyəsi baxımından hansı növləri var?

- √ nominal və real əmək haqqı
- müstəqim və q-müstəqim əmək haqqı
- vaxtamuzd və işəməuzd əmək haqqı
- fərdi və xüsusi əmək haqqı
- fərdi və xüsusi əmək haqqı

**339.** Aşağıdakılardan hansı heyətin seçilməsi mərhələsinə aid deyil?

- √ Namizədlərin hazırlıq keçməsinə təmin etmək
- Uyğun gələn namizədi vəzifəyə təyin etmək
- Vakant pozisiya üçün uyğun gələn namizədlər haqqında məlumat toplamaq
- Nəzərdə tutulan vəzifə ilə namizədlərin keyfiyyətlərini müqayisə etmək
- Vakant pozisiya üçün uyğun gələn namizədlər haqqında toplanan məlumatları təhlil etmək

**340.** Heyətin qiymətləndirilməsində hansı prinsipdən istifadə olunmur:

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

**341.** İş qüvvəsinin dəyərinin hansı hədləri vardı?

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

**342.** əmək haqqı bazar iqtisadiyyatı şəraitində nəyi əks etdirir?

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

**343.** Vaxtamuzd əmək haqqının sistemlərinə aiddir:

- sadə və akkord
- sadə və qeyri-müstəqim
- sadə və müstəqim
- √ sadə və mükafatlı
- sadə və mütərəqqi

**344.** Tarif əmsalı nəyin göstəricisidir?

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

345. Tarif cədvəli özümdə nəyi əks etdirir?

- tarif əmsallarının məcmusu
- tarif maaşlarının və iş vaxtı normalarının məcmusunu
- tarif dərəcələrinin məcmusunu
- ✓ tarif dərəcələrinin və tarif əmsallarının məcmusunu
- tarif dərəcələrinin və tarif maaşlarının məcmusu

346. Real əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?

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

347. İş qüvvəsinin qiyməti necə müəyyən olunur?

- işçinin sağlamlığı xərclərlə
- işçinin peşə qabiliyyətinin inkişafına çəkilən xərclərlə
- işçinin təhsil almağına çəkilən xərclərlə
- işçinin ixtisasının artırılmasına çəkilən xərclərlə
- ✓ işçinin iş qüvvəsinin və onun ailəsinin təkrar istehsalına çəkilən xərclərlə

348. əmək haqqının iqtisadi məzmunu hansı münasibətlərdə əks olunur?

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

349. Akkord işə mizd əmək haqqı sistemi daha çox hansı sahələrdə tətbiq edilir?

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

350. İşə mizd əmək haqqı sisteminə aid deyil:

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

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

- 5
- 6
- 3
- 4
- ✓ 2

352. Tarif cədvəli nəyi müəyyən edir?

- ✓ Əməyin tarif üzrə ödənilməsi nisbəti və ya fərqi.
- Əməyin intensivliyini.

- Əməyin normalaşdırılmasını.
- Əmək haqqının sistemlərini
- Əməyin kəmiyyətini.

**353.** əmək haqqının təşkili ünsürləri:

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

**354.** əmək haqqının təşkili prinsiplərinə aiddir:

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

**355.** Birinci dərəcəli fəhlənin tarif maaşı hansı səviyyədə müəyyən edilir?

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

**356.** əməyin kəmiyyəti nə ilə ölçülür?

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

**357.** əmək haqqı cəmiyyət üçün gəlirdir, .....

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

**358.** Məşğulluq probleminin həlli dövlət səviyyəsində hansı təşkilatın üzərinə düşür?

- əmək birjaları
- məşğulluğun kommersiya agentlikləri
- regionlar üzrə məşğulluq mərkəzləri
- əmək yarmarkaları
- √ boş məşğulluq idarəsi

**359.** Nominal əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?

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



**360.** əmək haqqının səviyyəsinə təsir edən xarici amillərə aid deyil:

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

**361.** əmək haqqının dövlət tənzimlənməsinin əsas funksiyası:

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

**362.** əmək haqqının stimullaşdırma funksiyası nəyə xidmət edir?

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

**363.** əmək haqqının tənzimləmə funksiyası nəyə xidmət edir?

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

**364.** əməyin normalaşdırılmasının əsas funksiyası:

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

**365.** Tarif sisteminin əsas funksiyasını göstərin:

- işçilərin əmək haqqı üzrə differensiallaşması
- fəhlələrin istehsal etdiyi məhsulun həcminə görə differensiallaşması
- √ işçilərin sərf etdiyi əməyin mürəkkəbliyinə görə differensiallaşması
- müəssisələrin bölmələri üzrə işçilərin differensiallaşması
- işçilərin əmək sərfiyyatı üzrə differensiallaşması

**366.** əmək haqqının forma və sistemlərinin əsas təyinatını göstərin:

- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini müəyyən etməkdir
- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini nəzərə almaqla işəməz əmək haqqını müəyyən etmək
- √ sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərini nəzərə alaraq əmək haqqının hesablaşma və tətbiqi qaydasını müəyyən etməkdir
- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət fərqlərini müəyyən etməkdir
- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini nəzərə almaqla vaxtamuz əmək haqqını müəyyən etməkdir

**367.** Hər hansı dərəcənin tarif maaşı necə müəyyən olunur?

- √ müvafiq dərəcədən olan fəhlənin tarif əmsalını birinci dərəcədən olan fəhlənin tarif maaşına vurmaqla
- müvafiq dərəcədən olan fəhlənin tarif əmsalını beşinci dərəcədən olan fəhlənin tarif maaşına vurmaqla

- müvafiq dərəcədən olan fəhlənin tarif əmsalını axırıncı dərəcədən olan fəhlənin tarif maaşına vurmaqla
- müvafiq dərəcədən olan fəhlənin tarif əmsalını yeddinci dərəcədən olan fəhlənin tarif maaşına vurmaqla
- müvafiq dərəcənin tarif maaşını üçüncü dərəcədən olan fəhlənin tarif əmsalına vurmaqla

**368.** Rayon əmsalının əsas funksiyası nədən ibarətdir?

- əmək məsrəflərindəki fərqlərin ödənilməsi
- əməyin keyfiyyətindəki fərqlərin ödənilməsindən
- iqtisadi zonalar üzrə əməyin kəmiyyətinə görə fərqlərin ödənilməsindən
- rayon yerlərində sərf olunan əmək məsrəflərində fərqlərin ödənilməsindən
- ✓ rayon və regionlar üzrə həyatın dəyərindəki mövcud fərqlərə görə işçilərə əlavə xərclərin ödənilməsindən

**369.** Vaxtamuzd əmək haqqının hesablanmasında istifadə olunan əsas göstəricilər:

- ✓ tarif maaşı və işlənmiş iş saatlarının miqdarı
- tarif maaşı və hasilat norması
- tarif maaşı və xidmət norması
- tarif maaşı və yerinə yetirilən işin həcmi
- tarif maaş və tarif dərəcəsi

**370.** Fəhlələrin işəməzd əmək haqqının hesablanmasında istifadə olunan əsas göstəricilərə aiddir:

- işəməzd hasilat norması və tarif maaşı
- işəməzd hasilat norması və müvafiq tarif maaşı
- işəməzd hasilat norması və tarif əmsalı
- işəməzd hasilat norması və xidmətlərin həcmi
- ✓ işəməzd hasilat norması və işin həcmi

**371.** əmək haqqının differensiallaşdırılmasının təyinatı nədən ibarətdir?

- işin keyfiyyətinin və işçilərin stimullaşdırılmasından
- ✓ əmək məhsuldarlığının və işçinin ixtisasının yüksəldilməsinin stimullaşdırılmasından
- hasilatın və istehsal proqramının yerinə yetirilməsinin stimullaşdırılmasından
- əmək məhsuldarlığının və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasının stimullaşdırılmasından
- işçinin ixtisasının yüksəldilməsinin və uyğunlaşma prosesinin stimullaşdırılmasından ibarətdir

**372.** əməyin ödənilməsində hansı forma üstünlük təşkil edir?

- işəməzd forması üstünlük təşkil edir
- kollektiv formaları üstünlük təşkil edir
- ✓ vaxtamuzd forması üstünlük təşkil edir
- işəməzd - mükafatlı forması üstünlük təşkil edir
- briqada forması üstünlük təşkil edir

**373.** Məhsulun iş qiyməti necə müəyyən olunur?

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

**374.** İşəməzd-mütərəqqi əmək haqqı sistemində hansı iş qiymətləri tətbiq edilir?

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

375. Mükafatlandırılmada əsasən hansı məsələ nəzərə alınmır?

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

376. İşçinin fizioloji tələbatının ödənilməsi nəyin əsasında müəyyən olunur?

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

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

- ✓ aşağı
- orta
- sosial
- fiziki
- yuxarı

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

- aşağı
- orta
- fiziki
- sosial
- ✓ yuxarı

379. Əmək haqqı işçilərin maddi və mənəvi rifahlara olan tələbatının ödənilməsi ilə bağlı onların hansı qabiliyyətini artırır?

- fiziki sağlamlığını
- zehni qüvvəsini
- yaradıcılıq imkanlarını
- ✓ alıcılıq imkanlarını
- mənəvi dəyərlərini

380. Sadə vaxtamuzd sistemində əmək haqqı necə müəyyən olunur?

- ✓ fəhlənin sərf etdiyi faktiki vaxtın miqdarı və tarif maaşı əsasında
- fəhlənin istehsal etdiyi məhsulun miqdarı və tarif maaşı əsasında
- fəhlənin istifadə etdiyi texnologiya və tarif maaşı əsasında
- fəhlənin sərf etdiyi enerjinin miqdarı və tarif maaşı əsasında
- fəhlənin sərfetdiyi əməyin miqdarı və tarif maaşı əsasında

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

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

382. Fəhlənin müstəqim əmək haqqı necə müəyyən edilir?

- ✓ iş qiymətini istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla
- say normanı istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla

- xidmət normanı istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla
- vaxt normanı istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla
- hasilat normanı istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla

**383.** Akkord əmək haqqı sisteminin mahiyyəti:

- ✓ işin ödənişi bütünlüklə görülməmiş iş kompleksinə görə müəyyən edilir
- işin ödənişi bir neçə istehsal əməliyyatları üçün müəyyən edilir
- işin ödənişi briqada üçün müəyyən edilir
- işin ödənişi kollektiv şəkildə müəyyən edilir
- işin ödənişi hər bir istehsal əməliyyatı üçün müəyyən edilir

**384.** əmək müqaviləsinin şərtlərinə nə daxil deyil?

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

**385.** Heyətin toplanması zamanı müvafiq plana uyğun olaraq ilk növbədə nə aydınlaşdırılır?

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

**386.** Namizədlərin daxili mənbədən toplanmasının əsas üstün cəhətinə aiddir:

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

**387.** Namizədlərin xarici mənbədən toplanmasının xüsusiyyətlərinə aid deyil:

- ✓ İşçinin yeni mühitə adaptasiya prosesinə ehtiyac olmur
- Seçim prosesi baha başa gəlir
- Artıq vaxtın sərf olunmasını tələb edir
- Köhnə və yeni işçilər arasında yaranan münasibətlərlə bağlı bəzi çətinliklər özünü biruzə verir
- Təşkilata yaxşı hazırlıq keçmiş işçi götürmək imkanı yaranır

**388.** Kadrlar seçilərkən əməl olunan prinsiplərə aid deyil:

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

**389.** Aşağıdakılardan hansı seçim prosesinin mərhələlərinə aid deyil?

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

**390.** Kadrlar yerləşdirilərkən aşağıdakılardan hansı məsələlər nəzərə alınır?

- ✓ Normativ sənədlər, işçinin işgüzar keyfiyyətləri, təşkilatın mənafeyi
- İşçinin peşə-ixtisasından istifadə imkanı, əmək məhsuldarlığının artırılması
- İşçinin keyfiyyətlərinin icra ediləcək fəaliyyətin xarakterinə nə dərəcədə uyğun gəlməsi, əmək şəraiti
- İstifadə edilən avadanlıqların yenilənməsi, təşkilatın imici
- İşçilərə qarşı irəli sürülən tələblər, təşkilatın mənafeyi, əməyin təşkili

**391.** Kadrlar seçilərkən nəzərə alınan fizioloji tələblərə aiddir:

- Gözün tələb olunan görmə qabiliyyəti, işdə ahəngdarlığın vəziyyəti
- Qulağın tələb olunan eşitmə qabiliyyəti, hərəkətin əlaqələndirilməsi
- Hərəkətin xarakteri, orqanizmin hissetmə qabiliyyəti
- Hərəkətin dəqiqliyi, fiziki səy
- ✓ Fiziki səy, iş rejiminə dözümlülük

**392.** Kadrların işgüzar keyfiyyətlərini, qabiliyyətini müəyyən edən metodlara aid deyil:

- İdarəetmə situasiyalarının tədqiqi
- Sosial məsələlər üzrə anketin doldurulması
- ✓ Analitik və sintetik təhlilin aparılması
- İşçilərin yaddaşını və təfəkkürünü müəyyənləşdirmək üçün testləşdirmə
- Qrup halında müzakirələrin keçirilməsi

**393.** əmək haqqının strukturuna nə daxil deyil?

- əmək haqqının tarif hissəsi.
- əlavələr və kompensasiyalar.
- mükafatlar.
- ✓ işəməzd və vaxtamuzd əlavələr.
- nadbavkalar (stimullaşdırıcı əlavə)

**394.** əmək haqqı formalarının seçimində nə nəzərə alınmır?

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

**395.** Mükafatlandırmanın hansı formaları var?

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

**396.** Tarif- ixtisas sorğu kitabçaları nəyin təşkili ünsürüdür?

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

**397.** əmək haqqının əsas funksiyalarına aiddir:

- qiymətləndirmə, stimullaşdırma, tənzimləmə
- idarəetmə, məğvə, qiymətləndirmə, uçot

- √ təkrar istehsal, idarəetmə, stimullaşdırma, tənzimləmə, mövqe
- planlaşdırma, idarəetmə, stimullaşdırma
- uçot, qiymətləndirmə, təkrar istehsal

398. Tarif sisteminin əsas üsürləri:

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

399. Tarif sisteminin başlıca məqsədi:

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

400. Müstəqim işəməz əmək haqqı sisteminin tətbiqində ən başlıca şərt:

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

401. əməyin keyfiyyəti nə ilə xarakterizə olunur?

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

402. əmək haqqının əsas funksiyalarına aid deyil:

- √ təşkil etmə
- tənzimləmə
- təkrar istehsal
- mövqe
- stimullaşdırma

403. Tarif-ixtisas sorğu kitabçasının bölmələri necə adlanır?

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

404. Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

- √ İşin mürəkkəblik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən.
- İşin qənaətlilik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən .
- İşin əhəmiyyətli dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən .
- İşin məsuliyyətli dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən.
- İşin keyfiyyət dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən

405. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqının məzmununa nə aid deyil?
- əmək haqqı - işçinin əməyinin kəmiyyətinə, keyfiyyətinə və nəticəsinə görə əldə olunan gəlirdir
  - əmək haqqı - işçinin əmək fəaliyyətindən əldə etdiyi gəlirdir
  - əmək haqqı - əmək bazarında işçi qüvvəsinin qiymətidir
  - ✓ əmək haqqı - işçilərin bütün növ ehtiyatlara qənaət etməyə görə verilən mükafatdır
  - əmək haqqı - işçinin və onun ailə üzvlərinin iş qüvvəsinin təkrar istehsalı üçün zəruri olan vəsaitdir

406. əməyin ödənilməsinin kollektiv forması nəyə əsaslanır?

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

407. Qeyri-müstəqim işəməzd əmək haqqı sistemindən nə vaxt istifadə olunur?

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

408. əmək haqqının tənzimlənməsinin növlərinə aiddir:

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

409. İşəməzd-mütərəqqi əmək haqqı sistemində neçə iş qiyməti tətbiq edilir?

- 1
- 5
- 3
- ✓ 2
- 4

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

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

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

- mütərəqqi
- akkord
- işəməzd
- ✓ vaxtamuzd
- briqada

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

- dövlət sektorunda xüsusi sektora nisbətən iki dəfə artıqdır
- xüsusi sektorda dövlət sektoruna nisbətən iki dəfə azdır

- dövlət sektorunda digər sektora nisbətən yüksəkdir
- eyni səviyyədədir
- ✓ xüsusi sektorda dövlət sektorundakından yüksəkdir

**413.** Heyətin seçilməsi zamanı ömürlük muzd prinsipi hansı ölkədə əsas götürülür?

- Türkiyədə
- İsveçdə
- ✓ Yaponiyada
- Almaniyada
- ABŞ-da

**414.** Heyətin seçilməsi prosesinin hansı mərhələsində rəhbərlik iştirak edir?

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

**415.** Heyətin seçilməsi zamanı namizədin keyfiyyətini öyrəndikdə hansı cəhətlər nəzərə alınmır?

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

**416.** Daha çox hansı kadrların seçilməsi zamanı sistemlilik və komplekslilik nəzərə alınır?

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

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

- Qiymətlə bağlı normativlərdən
- Bölgü normativlərdən
- Demografik siyasətlə bağlı normativlərdən
- ✓ Hüquqi normativlərdən
- Ekoloji normativlərdən

**418.** Aşağıdakılardan hansı kadrlar seçilərkən qarşıya qoyulan psixomotor tələblərə aiddir?

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

**419.** İşçilərlə əməkdaşlıq zamanı rəhbər işçidən nə tələb olunur?

- işçilərin əmək və istirahət rejimini təkmilləşdirmək, onların sağlamlığını qorumaq
- işçilərin əməyin ödənilməsi qaydalarını təkmilləşdirərək, onların tələbatlarını nəzərə almaq
- işçilərin çalışdığı müəssisədə əmək şəraitini nəzərə almaqla, onlara müasir tələblərə cavab verən iş yerlərini təklif etmək
- işçilərin ixtisas səviyyəsini nəzərə almaqla, onlara vəzifə təklif etmək
- ✓ hisslərini açıq ifadə etmək üçün işçiləri həvəsləndirmək, onları dinləməyi bacarmaq



420. 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
- qrupdaxili münasibətlərin tənzimlənməsi ilə bağlı mülahizələrin formalaşdırılmasından
- şəxslər arasında münaqişələrin həlli yollarını müəyyən etməkdən

421. İşçilərlə münasibətdə menecerlərə qarşı irəli sürülən əsas tələb:

- firmanın məqsəd və vəzifələrini müəyyən etmək bacarığı
- idarəetmə münasibətlərini təcəvül münasibətlərlə əlaqələndirmə bacarığı
- firmaların fəaliyyətini planlaşdırma və proqnozlaşdırma bacarığı
- müəssisənin daxili və xarici əlaqələrini tənzimləmək bacarığı
- √ təcəvüliyində olanları seçmək, qiymətləndirmək, onlar arasında münasibəti tənzimləmək bacarığı

422. İdarəetmədə qarşılıqlı münasibətlərin tənzimlənməsində nələr əsas rol oynayır?

- əmək şəraiti, əməyə münasibət, istehsal normaları
- əmək intizamı, əxlaq normaları, ictimai rəy
- √ ictimai davranış normaları, əxlaq normaları, ictimai rəy
- istehlak normaları, əxlaq normaları, əmək normaları
- əmək intizamı, hüquqi normalar, ictimai rəy

423. 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

424. İşin mürəkkəbliyi, ağırlığı, zərərliyi və istifadə olunan avadanlığın xüsusiyyətlərini nəzərə almaq üçün hansı əmsaldan istifadə olunur?

- √ əməkdə iştirak etmə əmsalından
- əməyin motivləşdirilməsi
- əməyin məhsuldar qüvvəsi
- tarif maaşı
- əmək məhsuldarlığı

425. İşçinin özünü təsdiq etməsi tələbatı ilə bağlı olub, müəyyən ictimai mövqə tutmaq və hakimiyyət pilləsində oturmaq arzusundan irəli gələn stimül hansıdır?

- √ Sosial
- Psixoloji
- Maddi
- Yaradıcı
- Mənəvi

426. Stimül formasında nə çıxış edir:

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

427. əməyin stimullaşdırılması prinsiplərinə daxil deyil:

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

428. əməyin stimullaşdırılmasına qoyulan əsas tələbə nə daxildir?

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

429. əməyin stimullaşdırılmasının mexanizminə daxildir:

- nomalaşdırmanın forma və metodları
- planlaşdırmanın forma və metodları
- tənzimlənmənin forma və metodları
- √ stimullaşdırmanın forma və metodları
- modelləşmənin forma və metodları

430. əməyin stimullaşdırılmasının təşkili tələblərinə nə aid deyil?

- komplekslik
- √ şəffaflıq
- operativlik
- çeviklik
- müxtəliflik

431. Müəssisənin gəlirində işçilərin iştirak payı necə müəyyən olunur?

- işçilərə ezamiyyət vəsaitlərinin ödənilməsidir
- innovasiya fəaliyyətinə görə qonorar
- √ gəlirin müəyyən faizinin pul formasında işçilərə ödənilən hissəsidir
- müəssisə tərəfindən işçilərə verilən kreditlərdir
- əlverişsiz əmək şəraitinə görə işçilərə ödənilən kompensasiyalardır

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

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

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

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

434. Rəhbər işçilərin və mütəxəssislərin ixtisasının artırılması hansı vasitələrlə həyata keçirilmir?

- √ peşə məktəblərdə
- ixtisasartırma kursları
- sahələrarası ixtisasartırma fakültələrdə
- tədris mərkəzlərində

- qısa müddətli seminarlarda

435. İstehsalat texniki kurslarının məqsədi nədən ibarətdir?

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

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

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

437. Fəhlə kadrların briqada hazırlıq forması hansı işlərdə həyata keçirilir?

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

438. Müəssisələrdə hansı peşələr üzrə hazırlıq keçirilir?

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

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

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

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

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

441. Yeni ixtisasların, peşələrin yaranmasının əsasında nə durur?

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

442. Peşə və ixtisasların yaranmasının əsasında hansı iqtisadi proseslər durur?

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

443. Peşə-əmək bölgüsünün maddi əsasını nə təşkil edir?

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

444. əmək fəaliyyətinin dəyişilməsinin əsasında hansı iqtisadi qanun durur?

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

445. Təlim və inkişaf proqramlarının əlaqəsi necədir?

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

446. Təlim (təlim) proqramları hansı pillələrdən ibarətdir?

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

447. Təlimdən əvvəl tədbirlərin keçirilməsinin məqsədi:

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

448. Təlimdən sonra tədbirlərin keçirilməsinin məqsədi:

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

449. Təlimin əsas vəzifəsinə aiddir:

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

- işçilərin ixtisas səviyyəsini artırmaq

450. Təlim proqramlarının keçirilməsi formalarına aid deyil:

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

451. Təlim və inkişaf proqramlarının vəzifələrinə aiddir:

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

452. Aşağıdakılardan hansı şirkətdə keçirilən treninq tədbirlərinin əhəmiyyətinə aid deyil?

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

453. Karyeranın planlaşdırılmasında sonuncu (üçüncü) pillə necə adlanır?

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

454. Treninqin qiymətləndirilməsi neçə istiqamətdə həyata keçirilir?

- 2 istiqamətdə
- 4 istiqamətdə
- 5 istiqamətdə
- 6 istiqamətdə
- ✓ 3 istiqamətdə

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

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

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

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

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

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

458. Aşağıdakılardan hansı trening keçirilən zaman qarşıda duran əsas vəzifələrə aid deyil?

- əməkdaşlara məmnuniyyət hissini aşılması
- trening vəsaitlərinin seçilməsi
- davranış modellərinin seçilməsi
- √ əməyin səmərəli təşkili
- fərdlərin səciyyələndirilməsi

459. Şirkətin əməkdaşları baxımından trainingin əhəmiyyətinə aiddir:

- öyrənmə müddətini qısaldır
- 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

460. Kollektivdə qarşılıqlı münasibətlər nəyin əsasında formalaşır?

- müəssisənin rəhbəri tərəfindən verilən sərəncamlar əsasında
- rəsmi olaraq yaradılan istehsal sahələri əsasında
- real və serti qruplar əsasında
- İctimai təşkilatların fəaliyyəti əsasında
- √ şəxsi münasibətlər, ümumi dəyərlər və maraqlar əsasında

461. Kollektiv müqavilələr bağlanarkən hansı prinsiplərə əməl olunmalıdır?

- √ tərəflərin bərabər hüquqa malik olması, qəbul olunmuş öhdəliklərin könüllü xarakter daşması, öhdəliyin icrası üçün məsuliyyət
- qəbul olmuş öhdəliklərin könüllü xarakter daşması, hüquqi normalarına əməl etmə, sosial-əmək münasibətlərinin qaydaya salınması
- tərəflərin öhdəliklərinin nəzərə alınması, tərəflərin bərabər hüquqa malik olması, əmək münasibətlərinin qaydaya salınması, hüquqi normalarına əməl etmə, qəbul olunmuş öhdəliklərin icrasına nəzarət
- sosial-əmək münasibətlərinin qaydaya salınması, qanunun müddəalarına əməl etmə, tərəflərin bərabər hüquqlu olması
- hüquqi normalarına əməl etmə, öhdəliklərin yerinə yetirilməsi şərtləri, hər bir tərəfin hüquq və səlahiyyətlərinə əməl etmə

462. Menecerlərin funksiyasına əsas nə daxildir:

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

463. Aşağıdakılardan hansı idarəetmədə rəhbərlik psixologiyasının metodlarına aid deyil?

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

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

- Sosial keyfiyyətlərini

- Mədəni keyfiyyətlərini
- Mənəvi keyfiyyətlərini
- Şəxsi keyfiyyətlərini
- ✓ İşgüzar keyfiyyətlərini

465. Rəhbərin işgüzar keyfiyyətlərinə aiddir:

- inadkarlıq
- insanpərvərlik
- sadəlik
- ✓ təşkilatçılıq
- ədalətlik

466. Rəhbərin şəxsi keyfiyyətlərinə aid deyil:

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

467. Qarşılıqlı sağlam idarəetmə münasibətlərin tənzimlənməsində başlıca rolunu nə oynayır?

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

468. əmək kollektivinin sosial strukturunu nə təşkil edir?

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

469. Sosial qrupların yaranmasında hansı əlamət istifadə olunmur?

- Tələbatlar
- Maraqlar
- Ailə vəziyyəti
- İxtisas səviyyəsi
- ✓ Cins

470. Klassik idarəetmə məktəbinin müəyyən etdiyi idarəetmə üsullarına nə daxil deyil?

- ideoloji
- iqtisadi
- inzibati
- ✓ təşkilati
- sosial-psixoloji

471. Klassik idarəetmə məktəbinin müəyyən etdiyi menecmentin funksiyalarına nə daxil deyil?

- ✓ testləşdirmə
- planlaşdırma
- təşkilətmə
- motivləşdirmə
- nəzarət

472. əmək kollektivinin təşəkkül tapmasına təsir göstərən metodlara aid deyil:

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

473. Sosial partnyorluğun milli modelinə hansı ünsür daxil edilmir?

- √ əməyin təşkili ünsürləri
- subyektlər
- səmərəlilik meyarları
- məqsədli funksiyalar
- obyektlər

474. Müəssisələrdə (firmalarda) sosial partnyorluq ideologiyasının əsasını təşkil etmir:

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

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

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

476. Subyekt və obyekt baxımından qarşılıqlı münasibətlərin hansı tipləri vardır?

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

477. Qarşılıqlı münasibətlər sisteminin əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

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

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

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

479. Pozitiv qarşılıqlı münasibətlərin yaranmasına nə təsir edir?



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

480. əlaqə üsulu üzrə qarşılıqlı sosial-əmək münasibətlərinin növləri hansılardır?

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

481. Kollektivdə qarşılıqlı münasibət amili ən çox nəyə təsir göstərir?

- ✓ kollektivdə psixoloji mühitə
- istehsal olunan məhsulun çeşidinə
- işçilərin peşə-ixtisas səviyyəsinə
- əməyin yaradıcı xarakter almasına
- işçilərin intellektual səviyyəsinə

482. Qarşılıqlı münasibətlər psixologiyası əsasən nəyi ifadə edir?

- əməyin məhsuldarlığını və ona təsir edən sosial-psixoloji amillərini
- əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması və iş yerlərinin təşkilini
- ✓ əmək kollektivlərinin emosional əhval-ruhiyyəsini və işçilərin arasındakı qarşılıqlı əlaqəni
- işçilərin ümumi davranışını və ona nəzarət
- müəssisədə əməyin təşkili səviyyəsi və işdən razıqalma dərəcəsini

483. əmək kollektivlərində münaqişə situasiyalarının baş vermə səbəblərinə aid deyil:

- əməyin normaşdırılmasındakı nöqsanlar
- əməyin stimullaşdırılmasının təşkilindəki nöqsanlar
- kadrların düzgün yerləşdirilməməsi
- ✓ əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatlarının düzgün təsnifatlaşdırılmaması
- əmək haqqının hesablanmasındakı nöqsanlar

484. .... idrak, kommunikativ və requlyativ funksiyaları vardır:

- ✓ ünsiyyətin
- əmək normalarının
- münaqişənin
- idarəetmənin
- davranışın

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

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

486. Konstruktiv münaqişələr hansı münaqişələrlə oxşarlıq təşkil edir?

- ✓ Obyektiv
- Müəyyən
- Qeyri-müəyyən
- Funksional

- Subyektiv
487. Rəhbər işçinin qanun pozması, işçilərlə münasibətdə etik normalara əməl etməməsi üzündən baş verən münaqişələrə aiddir:
- Konstruktiv
  - Obyektiv
  - Funksional
  - Potensial
  - ✓ Destruktiv
488. Mikrosəviyyədə sosial əməkdaşlığın təmin edilməsində mühüm rol oynayan razılaşma hansıdır?
- ✓ Kollektiv müqavilələr
  - Əməyin təhlükəsizliyi qaydaları
  - Əmək hüququ
  - Əmək Məcəlləsi
  - Əmək müqaviləsi
489. Ünsiyyət anlayışı hansı sözlə eyni məna kəsb edir?
- ✓ Kommunikasiya
  - Kooperasiya
  - Kollektiv
  - Koordinasiya
  - Korporasiya
490. Sosial əməkdaşlıq əsasən hansı sosial qrupların əməkdaşlığı və qarşılıqlı güzəştlərinə əsaslanır?
- Fəhlələr və mütəxəssislər
  - Əsas fəhlələr və qulluqçular
  - Həmkarlar təşkilatı və fəhlələr
  - Həmkarlar təşkilatı və sahibkarlar
  - ✓ Sahibkarlar və muzzdlu işçilər
491. Münaqişənin idarə edilməsində başlıca məsələ nədir:
- Münaqişəyə subyektiv yanaşmadır
  - Münaqişəyə funksional yanaşmadır
  - Münaqişəyə radikal yanaşmadır
  - Münaqişəyə sosial-psixoloji yanaşmadır
  - ✓ Münaqişəyə obyektiv yanaşmadır
492. Stres nədir?
- Həyəcan
  - Sıxıntı
  - Qorxu
  - Əsəbilik
  - ✓ Gərginlik
493. Sosial-psixoloji münaqişələrin səbəbi nədir:
- ✓ Sosial gərginlikdən yaranır
  - Streslərdən yaranır
  - Siyasi dünya görüşdən doğur
  - Maddi çətinlikdən irəli gəlir
  - İqtisadi çətinlikdən irəli gəlir
494. İfadə dərəcəsinə görə münaqişələr necə olur:

- Aşağı səviyyəli, orta səviyyəli, yüksək səviyyəli
- Müəyyən, qeyri-müəyyən, funksional
- ✓ Açıq, gizli, potensial
- Az riskli, riskli, çox riskli
- Şəxsiyyətlər arasındakı, qruplararası, kollektiv daxili

**495.** Münaqişələrin həlli yollarına aiddir:

- Sülh; müharibə
- seçki; sülh
- Obyektiv; subyektiv
- Xalq diplomatiyası; hərbi yolla
- ✓ Barışıq; güzəştəmə

**496.** Kollektivin sosial-psixoloji strukturu nəyin əsasında formalaşır?

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

**497.** Münaqişələr necə xarakter daşıyır?

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

**498.** Əmək kollektivlərinin sosial-psixoloji amillərinə daxil deyil:

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

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

- ✓ Motivlər
- Dəyərlər meyli ilə
- Maraqları ilə
- Məqsədləri ilə
- Tələbatla

**500.** Kollektivdə qeyri-formal rəhbərliyə aiddir:

- ✓ Əmək kollektivində liderlik
- Rəhbərlikdə səlahiyyətin bölüşdürülməsi
- Rəhbərlik üslubunun formalaşması
- Rəhbər işçinin davranışı
- Özünü idarə etmə üsullərinin formalaşması