

1. İş qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə kompensasiyalar dedikdə nə başa düşülür?

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

2. əmək şəraitini müəyyən edən amillərə aid deyil:

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

3. Kursun tədris olunmasının məqsədlərinə aid deyil?

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

4. İnsan resurslarının idarəedilməsi əsasən nəyə təsir etmir?

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

5. İnsan resurslarının idarəedilməsi strategiyası nəyin tərkib hissəsidir?

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

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

- ✓ əmtəə-pul münasibətlərinin, biznes mühitin 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

7. İdarəetmənin obyektı deyildir:

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

8. İnsan resurslarının idarə edilməsi departamentinin əsas məqsədi:

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

9. Fənnin öyrənilməsində istifadə olunan metodlara aid deyil:

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

10. İdarəetmənin əsas metodlarına aid deyil:

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

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

- 5
- 6
- 2
- 3
- ✓ 4

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

- planlaşdırma
- taktika
- strategiya
- ✓ idarəetmə
- təşkilətmə

13. Bunlardan hansı sosial idarəetməyə aid deyildir?

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

14. 1911-ci ildə çap edilmiş "Elmi idarəetmənin prinsipləri" adlı kitabın müəllifi kimdir?

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

15. Məşğulluq probleminin həlli dövlət səviyyəsində hansı təşkilatın üzərinə düşür?

- ✓ boş məşğulluq idarəsi
- regionlar üzrə məşğulluq mərkəzləri

- əmək yarmarkaları
- əmək birjalari
- məşğulluğun kommersiya agentlikləri

16. Təşkilatın inkişafının əsas mərhələlərinə aid deyil?

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

17. 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

18. İdarəetmə qərarlarının təsnifatlaşdırılmasında hansı məsələ nəzərə alınmır:

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

19. İnsan resurslarının idarə edilməsinin mahiyyəti:

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

20. 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

21. İdarəetmənin subyektlərinə nə aiddir?

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

22. 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

23. İdarəetmənin obyektı deyildir:
- cəmiyyətdə baş verən iqtisadi, siyasi, sosial və hüquqi proseslər
 - ✓ ictimai əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası
 - konkret xalq təsərrüfatı sahəsi
 - ayrı-ayrı kollektivlər, müəssisələr, təşkilatlar
 - bütövlükdə xalq təsərrüfatı və cəmiyyət
24. İlk dəfə olaraq idarəetmənin xüsusi fəaliyyət növü olmasını kim qeyd etmişdir?
- K.Marks
 - ✓ Sokrat
 - D.Rikardo
 - A.Smit
 - Aristotel
25. İnsan resurslarının idarəedilməsinin fəqləndirici xüsusiyyətlərinə aid deyil?
- Çoxaspektlilik
 - Kəmiyyət qiymətləndirilməsinin çətinliyi
 - ✓ Paralellik
 - Qeyri – adilik
 - Formalaşdırmada mürəkkəblik
26. Kiçik müəssisələrdə heyətin idarəedilməsinin xüsusiyyətlərinə aid deyil?
- Kadr xidmətinin olmaması
 - ✓ Funksional idarəetmə sistemi
 - Böhran dövründə iflasa uğramamaq problemi
 - Qeyri – sabitlik
 - Karyerada inkişaf problemi
27. İnsan resurslarının idarə edilməsində başlıca məqsəd nədir?
- ✓ cəmiyyətin obyektiv imkanlarından səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək
 - e)müəssisələrin, kollektivlərin səmərəli idarə edilməsi
 - d)avadanlığa xidmət sahəsinin müasir tələblərə uyğun inkişaf etdirmək
 - istehsal proseslərin təkmilləşdirilməsini təmin etmək
 - cəmiyyətdə elmi-texniki tərəqqinin nailiyyətlərindən səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək
28. İdarəetmə prinsiplərinə aid deyil
- ardıcılıq
 - sistemlilik
 - optimallıq
 - proporsionallıq
 - ✓ qənaətlilik
29. İdarəetmənin vəzifələrinə aid deyil:
- ehtiyatlardan səmərəli istifadə etmək
 - ✓ əmək bölgüsünü və əmək kooperasiyasını həyata keçirmək
 - struktur bölmələrinin inkişafını təmin etmək
 - əmək və istehsal münasibətlərini tənzimləmək
 - istehsalı inkişaf etdirmək
30. Müasir dövrdə idarəetmə elminə olan tələbatın artması səbəblərinə aid deyil:
- ETT-nin nailiyyətlərindən daha səmərəli istifadə olunması və onun özünün yüksək səviyyədə idarə edilməsi zərurəti
 - sosial-iqtisadi problemlərin kompleks həlli zərurəti və bazar şəraitində qeyri-müəyyənliyin artması

- ✓ əmtəə-pul münasibətlərinin, biznes mühitinin inkişafı
- xalq təsərrüfatının sahələrin inkişafı, onun strukturunun mürəkkəbləşməsi
- təşkilati, iqtisadi, sosial əlaqələrin beynəlxalq münasibətlər sisteminə inteqrasiya olunması

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

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

32. 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
- elmi-texniki tərəqqinin inkişaf səviyyəsi
- bazar münasibətlərinin formalaşması
- müəssisələrdə əməyin təşkilinin kollektiv formalarının inkişafı
- istehsalın mexanikləşməsi, avtomatlaşdırılması, kompüterləşməsi səviyyəsi

33. Menecment fəaliyyətində ən başlıca cəhət nədir?

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

34. Alderferin tələbat nəzəriyyəsi hansı qruplardan ibarətdir?

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

35. İlk tələbat özündə neçə xassəni birləşdirir?

- 6
- 4
- 2
- ✓ 3
- 5

36. Sosial normalar hansı funksiyaları icra edir?

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

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

- sağlamlıqla
- qida tələbatı ilə
- ✓ yaradıcı fəaliyyətlə
- həyatın qorunması ilə
- istirahətə tələbatla

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

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

39. Aşağıdakılardan biri sosial situasiyaların təsnifatına aid deyil:

- ✓ Davranışa nəzarət
- Təzahüretmə dərəcəsi
- Fəaliyyətin məqsədi
- Situasiyanın subyekti
- Situasiyanın dinamikası

40. İşçilərlə münasibətdə menecerlərə qarşı irəli sürülən əsas tələb:

- müəssisənin daxili və xarici əlaqələrini tənzimləmək bacarığı
- firmanın məqsəd və vəzifələrini müəyyən etmək bacarığı
- idarəetmə münasibətlərini təbəçilik münasibətlərilə əlaqələndirmə bacarığı
- ✓ təbəçiliyində olanları seçmək, qiymətləndirmək, onlar arasında münasibəti tənzimləmək bacarığı
- firmaların fəaliyyətini planlaşdırma və proqnozlaşdırma bacarığı

41. Davranış məktəblərinin banilərinin əsas xidməti nədən ibarətdir:

- qruplararası əlaqələrin möhkəmlənməsi üzrə elmi fikirlərin əsaslandırılmasından
- ✓ şəxslər arasında münasibətlərin yaradılması metodlarının öyrənilməsinə xüsusi diqqət yetirməkdən
- qrupdaxili münasibətlərin tənzimlənməsi ilə bağlı mülahizələrin formalaşdırılmasından
- şəxslər arasında münaqişələrin həlli yollarını müəyyən etməkdən
- şəxslər arasında formal və qeyri-formal münasibətlərin yaranması səbəblərini müəyyən etməkdən

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

- motivləşdirmə
- ✓ testləşdirmə
- nəzarət
- planlaşdırma
- təşkilətmə

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

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

44. Sosial qrupların yaranmasında hansı əlamət istifadə olunmur?

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

45. Aşağıdakılardan hansı idarəetmədə rəhbərlik psixologiyasının metodlarına aid deyil?

- Siyasi-tərbiyəvi metod
- İdeya-tərbiyəvi metod

- ✓ İqtisadi-siyasi metod
- İctimai-siyasi metod
- Sosial-psixoloji metod

46. Sosial-psixoloji stimulyar haqqındakı hansı fikir yanlışıdır?
əmək kollektivlərindən ünsiyyət tələb edir:

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

47. İşçinin özünü təsdiq etməsi tələbatı ilə bağlı olub, müəyyən ictimai mövqe tutmaq və hakimiyyət pilləsində oturmaq arzusundan irəli gələn stimulyar hansıdır?

- Yaradıcı
- Psixoloji
- ✓ Sosial
- Mənəvi
- Maddi

48. Məqsədin müəyyənləşdirilməsi hansı prosesdən keçmir?

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

49. İlk tələbat özündə neçə xassəni birləşdirir?

- ✓ 3
- 6
- 2
- 5
- 4

50. əmək davranışı necə müəyyən olunur?

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

51. Sosial normaların əsas neçə növü var?

- 6
- 5
- 2
- ✓ 4
- 3

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

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

✓ T. Parsons

53. əmək davranışının əsas formalarına aid deyil?

✓ İddialı davranış

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

54. Sosial nəzarətin funksiyalar baxımından neçə xassəli rol vardır?

- 6
- 4
- 5
- 3
- ✓ 2

55. Tələbat anlayışının əsas aspektlərinə aid deyil?

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

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

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

57. Sosial nəzarətin funksiyalarına daxildir:

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

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

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

59. Sosial normalar hansı funksiyaları icra edir?

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

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

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

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

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

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

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

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

- ✓ sosial
- iqtisadi
- intellektual
- məhsuldar
- mənəvi

64. əməyə münasibətin mahiyyəti əsasən nədən ibarətdir?

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

65. Kollektivdə sosial normalar necə formalaşır?

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

66. Sosial nəzarət nəyə xidmət edir?

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

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

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

✓ Qabriyel Tard

68. Sosial nəzarət nə deməkdir?

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

69. Sosial nəzarətin qiymətləndirmə funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

- işçilərin əmək intizamı yoxlanılır
- işçilərin iş qabiliyyəti qiymətləndirilir
- ✓ işçilərin hərəkətləri ilə əmək kollektivində mövcud davranış qaydaları müqaisə edilir
- işçilərin davranışları bir-biri ilə müqayisə edilir
- işçilərin davranış qanunauyğunluğu yoxlanılır

70. Sosial nəzarətin stimullaşdırma funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

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

71. Sosial normaların məqsədi nədir?

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

72. İnsan davranışının öyrənilməsində əsas məqsəd nədir?

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

73. əmək motivasiyası dedikdə nə başa düşülür?

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

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

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

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

- öz işlərindən məmnundurlar, məhsuldardırlar
- işlərindən zövq alırlar, çalışqandılar
- ✓ öz işlərindən məmnundurlar, kənar nəzarət lazım deyil, onları humanist idarə etmək lazımdır
- işguzardılar, intizamlıdılar, çalışqandılar
- öz işlərindən razıdılar, özlərini idarə edirlər, onlara yüksək əmək haqqı lazımdır

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

- H
- ✓ X
- Y
- N
- Z

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

- X
- ✓ Y
- H
- N
- Z

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

- Mütərəqqilik
- Sosial normativlərin reallığı
- Komplekslik
- ✓ Qənaətlilik
- Sistemlilik

79. Alderferin tələbat nəzəriyyəsi hansı qruplardan ibarətdir?

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

80. Tələbat mahiyyətcə necə izah olunur?

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

81. Sosial nəzarətin növlərinə aid deyil:

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

82. İnzibati nəzarət kim tərəfindən aparılır?

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

- bələdiyyə tərəfindən

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

- 4
- ✓ 5
- 3
- 7
- 6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

89. Norma-tələb nədir?

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

90. Norma-stereotip hansı normalara aiddir?

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

91. Sosial nəzarətin mahiyyəti nədən ibarətdir?

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

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

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

93. Neçə növ sosial qrup nəzarəti mövcuddur?

- ✓ 2
- 4
- 5
- 3
- 6

94. Motivləşmə özündə nəyi əks etdirir?

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

95. əməyə uyğunlaşma prosesində neçə tərəf iştirak edir?

- ✓ 2
- 4
- 3
- 6
- 5

96. Sosial normaların növlərinə aid deyil?

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

97. Sosial normativlərə aid deyil?

- Sosial - əmək normativləri
- İstehlak normativləri
- Bölğü normativləri
- ✓ İstehsal normativləri

- Qiymətlə bağlı normativlər

98. İşçinin əmək davranışına aid deyil:

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

99. İqtisadi davranışın xarakterini formalaşdıran əsas amillərə aid deyil:

- Ekoloji
- Psixoloji
- ✓ Texniki
- Sosial
- İqtisadi

100. Mənafelərin növlərinə aid deyil?

- ✓ Estetik
- İqtisadi
- Mənəvi
- Siyasi
- Sosial

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

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

102. İnzibati nəzarət kim tərəfindən aparılır?

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

103. əmək ehtiyatları termini nə vaxt yaranmışdır?

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

104. İş qüvvəsinin təklifinin göstəricilərinə aid deyil?

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

105. Dövlətin əmək bazarının subyekti kimi neçə funksiyası var?

- ✓ 5
- 2
- 6
- 4
- 3

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

- ✓ S.Q Strumilin
- A.Marşall
- A.Maslou
- K.Marks
- F. Teylor

107. əmək bazarının əsas ünsürlərinə aid deyil?

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

108. əmək ehtiyatları və əmək potensialı

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

109. Miqrasiya dedikdə nə başa düşülür?

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

110. İqtisadi qeyri-fəal əhaliyə aid deyil:

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

111. İqtisadi fəal əhaliyə daxildir:

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

112. Gender nə deməkdir?

- əhalinin bir yaşayış ərazilərindən digərlərə köçmə
- ✓ bioloji cinsi əks etdirən sosial əhəmiyyətli anlayışdır
- sosial-iqtisadi proses
- işəgötürənlərlə maddəli işçilərin qarşılıqlı əlaqələrinin mexanizmi

- insanların əmək qabiliyyətini müəyyən edən müxtəlif keyfiyyətlərin məcmusu

113. əmək bazarına hansı komponent daxil deyil?

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

114. əmək ehtiyatlarının strukturuna aid olmayan xarakteristika:

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

115. əmək ehtiyatları hansı əlamət üzrə təsnifatlaşdırılır?

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

116. Müəssisələrdə əmək intizamının müəyyən olunması yollarına aid deyil:

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

117. Müəssisələrdə əmək intizamının müəyyən olunması yollarına aid deyil:

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

118. İstehsalın səmərəlilik göstəricilərinə aid deyil:

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

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

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

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

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

121. Intizamın əsas növlərinə aid deyil?

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

122. əmək intizamı nə ilə bağlı deyil?

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

123. əmək intizamının əlaqədar olduğu sosial normalara aid deyil?

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

124. əmək fəaliyyətinin tənzimlənməsi üzrə məşğulluğun formalarına aid deyil?

- Təsadüfi
- Müntəzəm
- ✓ Pozitiv
- Müvəqqəti
- Mövsümi

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

- 3
- 5
- 4
- ✓ 2
- 6

126. əmək bazarının fəallaşması tədbirlərinə aid deyil?

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

127. əmək bazarının fəallaşması tədbirlərini neçə qrupa ayırmaq olar?

- 5
- 1
- 2
- 3

✓ 4

128. əmək bazarında fəal siyasət tədbirlərinə aid deyil?

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

129. əmək bazarının segmentləşməsinin həyata keçirilməsinə təsir edən səbəblərə aid deyil?

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

130. əmək bazarının peşə əlaməti üzrə növlərinə aid deyil?

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

131. Daxili əmək bazarı nədir?

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

132. Cəmiyyətdə əmək ehtiyatlarından istifadənin neçə göstərici mövcuddur?

- ✓ 3
- 4
- 5
- 6
- 2

133. Kadr axıcılığının səbəbləri neçə qrupa bölünür?

- 5
- 6
- 2
- ✓ 3
- 4

134. əmək ehtiyatlarının yenidən bölgüsünün fərdi formasına aiddir?

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

135. Kadr axıcılığı nədir?

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

136. Şəxsi amilə yanaşmaya görə yenidən bölgü nədir?

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

137. əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalı neçə fazadan ibarətdir?

- 3
- 6
- 2
- 5
- ✓ 4

138. əmək ehtiyatları neçə kateqoriya əhali daxildir?

- 6
- 2
- 4
- 5
- ✓ 3

139. əmək potensialı dedikdə nə başa düşülür?

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

140. əmək bazarının strukturuna daxil deyil:

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

141. əmək ehtiyatları dedikdə nə başa düşülür?

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

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

- rəqabət
- ✓ işsizlik
- inflyasiya

- gender
- miqrasiya

143. Miqrasiyanın hansı növləri mövcuddur?

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

144. əmək bazarında muzdla işləyənlərin maraqlarını hansı qurum təmsil edir?

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

145. İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin üsürlərinə aid deyil?

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

146. İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin neçə üsürü var?

- 2
- ✓ 4
- 6
- 3
- 5

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

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

148. Daxili əmək bazarının xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

149. əmək ehtiyatlarının bölgüsü neçə formada həyata keçirilir?

- ✓ 2
- 3
- 5
- 6
- 4

150. əmək ehtiyatlarının keyfiyyət müəyyənliyini meydana çıxaran səciyyələri aid deyil?

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

151. Məşğulluq kateqoriyasına hansı xarakteristika aid deyil?

- səmərəli
- ✓ əmək qabiliyyətli
- tam
- rəşional
- məhsuldar

152. əmək ehtiyatlarının bölgüsü hansı məqsədə xidmət edir?

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

153. əmək bazarında seqmentləşmə nədir?

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

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

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

155. əmək ehtiyatlarının ən çevik hissəsi hansıdır?

- ✓ gənclər
- təqaüdçülər
- tələbələr
- işsizlər
- qadınlar

156. əmək ehtiyatlarının məzmununa hansı səciyyəvi xüsusiyyət daxil deyil?

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

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

- Məşğulluq xidmətində qeydiyyatda düşmüş işsizlər
- ✓ Ev təsərrüfatında çalışanlar
- İşdə fəsilə yaranandan sonra məşğuliyət axtaran şəxslər

- Müəyyən səbəblərdən yeni iş yeri axtaran müddətli işçilər
- İlk dəfə əmək qabiliyyətinə başlayan müstəqil iş axtaran şəxslər

158. əmək ehtiyatlarının istifadəsinə təsir edən obyektiv amillərə aiddir?

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

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

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

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

- ✓ 2
- 5
- 6
- 3
- 4

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

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

162. əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə göstəricilərinə aid deyil:

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

163. əmək potensialının əsas komponentlərinə daxildir:

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

164. əmək potensialının kəmiyyət xarakteristikasına daxil deyil:

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

165. Cəmiyyətdə işsizlik səviyyəsinə təsir edən amillərə aiddir:

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

166. Əmək ehtiyatlarının formalaşmasında əsas mənbə hansıdır?

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

167. Əmək ehtiyatlarının işçi qüvvəsindən fərqli cəhəti:

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

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

- işəgötürənin inhisarçılığı ilə
- işəgötürən tərəfindən işçi qüvvəsinə tələbatın azalması ilə
- əmək haqqının rəqiblərlə müqaisədə aşağı səviyyəə endirilməsi məqsədilə məşğulluğun azalması ilə
- ✓ sosial-əmək sferasında mizdli işçilərin maraqlarının müdafiəsi ilə
- sosial-əmək məsələlərin həllində işəgötürənin diktatı ilə

169. İşçilərin işdən azad olunmasının əsas səbəblərinə aid deyil:

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

170. Əmək ehtiyatlarının formalaşma mənbəyinə nə aid deyil?

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

171. Əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalının hansı növü mövcud deyil?

- sadə
- intensiv
- ekstensiv
- ✓ birləşmiş
- dar

172. Assimilyasiya nədir?

- Ayrı-ayrı təşkilatların işçiləri ilə iş verənlərin nümayəndələri arasında sosial-əmək münasibətlərini tənzimləyən hüquqi aktdır
- İdarəetmənin universal funksiyalarından biridir
- İqtisadiyyatın neqativ iqtisadi təsirlərdən qorunması ilə bağlı dövlətin iqtisadi siyasətidir

- ✓ Proseslərin bir-birinə qarşılıqlı halda nüfuz etməsidir
 - İşçilərin əməyə uyğunlaşmasıdır
- 173.** Karyeranın planlaşdırılmasında sonuncu (üçüncü) pillə necə adlanır?
- şəxsi və karyera məqsədlərinin qiymətləndirilməsi
 - karyera təlimi və inkişafı
 - karyera təlimi
 - ✓ şəxsi məqsədlərin, inkişaf tədbirlərinin inteqrasiyası
 - karyera inkişafı
- 174.** İnkişaf proqramlarının məqsədi:
- təşkilatın inkişafa olan tələbatını öyrənir
 - ✓ təşkilatın işçi heyətinin ixtisas səviyyəsinə, işin keyfiyyətinə və bacarıqlara olan tələbatı müəyyən edir və müvafiq tədbirlər hazırlayır
 - təlimat və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması tələbatını öyrənir
 - təşkilatın əməyin təkmilləşdirməsinə olan ehtiyacı öyrənir
 - təşkilatın ixtisasla bağlı ehtiyaclarını öyrənir
- 175.** Karyeranın planlaşdırılmasının birinci mərhələsi nədən ibarətdir?
- təkmilləşdirmə imkanlarının qiymətləndirilməsindən
 - ✓ xüsusi keyfiyyətlərin və bacarıqların qiymətləndirilməsindən
 - oxumaq bacarıqlarının qiymətləndirilməsindən
 - iş bacarıqlarının qiymətləndirilməsindən
 - məqsədlərin qiymətləndirilməsindən
- 176.** İşçilərin yerdəyişməsi nəyi əks etdirir?
- bir iş yerindən digərinə keçməsinə
 - sex və sahələrarası eyni peşə üzrə iş yerinin dəyişməsinə
 - ✓ ictimai əmək bölgüsü sistemində işçilərin sosial yerdəyişməsinə
 - iş yerlərinin ixtisaslaşmasını
 - işçilərin fəaliyyət sferasının dəyişməsinə
- 177.** Namizədlərin daxili mənbədən toplanmasının əsas üstün cəhətinə aiddir:
- Seçim prosesi çox vaxt aparır
 - Təşkilata yeni əməkdaşla gələn yeni ideyaların gəlməsinə yol vermir
 - ✓ İşçinin kollektivin fəaliyyəti haqqında tam məlumatı var
 - Seçim prosesi baha başa gəlir
 - İşçinin gözləmələri daha geniş olur
- 178.** Kadrlar seçilərkən əməl olunan prinsiplərə aid deyil:
- Rəhbər işçidə olan müsbət keyfiyyətlərlə onun tabeçiliyində olan işçilərin yaxşı keyfiyyətlərinin əlqələndirilməsi
 - Rəhbər işçinin idarəetmə obyektinin rəhbərlik səviyyəsinə uyğunluğu
 - Yaşlı rəhbər işçi ilə gənc kadrların düzgün əlaqələndirilməsi
 - Rəhbər işə, vəzifəyə namizədin uyğunluğu
 - ✓ Rəhbər işçinin yenidən hazırlığının təmin olunması
- 179.** İşçilərin gözləmələri ilk öncə nə ilə bağlıdır:
- müəssisənin xarici əlaqələrinin genişlənməsi
 - fiziki əməyin mexanikləşdirilməsi
 - əmək məhsuldarlığının artımı
 - müəssisələrarası əlaqələrin yaxşılaşdırılması
 - ✓ əmək haqqı, iş şəraiti və onun məzmunu, karyeranın inkişafı
- 180.** Yeni seçilmiş işçilərin sosial orientasiyasının (adaptasiyasının) məqsədi:

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

181. Vakant iş yerlərinə namizədlərin geniş toplanmasının məqsədi:

- ölkədə məşğulluq problemin həll olunmasıdır
- müəssisələrdə kapitalqoyuluşu məsələlərin həll edilməsidir
- işçilərin sosial statusunun artırılmasıdır
- işsizlik problemin aradan qaldırılmasıdır
- ✓ iş yerinə uyğun gələn şəxslərin seçilməsi ehtimalının artırılmasıdır

182. Strukturlaşdırma əlamətinə görə müsahibənin növlərini göstərin:

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

183. İşə qəbul üzrə dövlət məşğulluq xidmətinə aiddir:

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

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

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

185. İşə düzəltmə agentliklərinin hansı növləri var?

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

186. Testlərin növlərinə aid deyil:

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

187. Qrup halında müsahibə hansı məqsədlə həyata keçirilir?

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

- ✓ daha məsuliyyətli işlərə namizədlərin seçimi məqsədilə
- nisbətən az məsuliyyətli işlərə namizədlərin seçimi məqsədilə

188. Kollektivin formalaşmasında heyətin düzgün seçimi nəyi nəzərdə tutmur?

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

189. Namizədlərin seçimində nəzərə alınan əsas tələblər:

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

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

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

191. Namizədlərin xarici mənbələrdən toplanmasına təsir edən amillər:

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

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

- ✓ müəssisənin fəlsəfəsi
- İR departamentinin praktikasısı
- təşkilatın imici
- İR departamentinin siyasəti
- işçilərin spesifikasiasi

193. Namizədlərin seçiminin səmərəliliyinin zəruriliyi nə ilə bağlıdır?

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

194. 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

195.	Namizədlərin toplanmasında əsasən neçə mənbədən istifadə olunur?
	• 3 ✓ 2 • 4 • 1 • 5
196.	Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin xüsusiyyəti nədən ibarətdir?
	• onlar nəzarətə və proqnozlaşdırmaya daha çox təbə olur • onlar tənzimlənməyə və hesablanmaya daha çox təbə olur • onlar hesablanmaya və yenidən baxılmağa daha çox təbə olur ✓ onlar tənzimlənməyə və nəzarətə daha çox təbə olur
197.	Vakant iş yerlərinə namizədlərlə müsahibənin əsas məqsədi:
	• daha intizamlı namizədləri seçmək • daha mobil namizədləri seçmək ✓ layiqli namizədləri seçmək • daha çevik namizədləri seçmək • gənc namizədləri seçmək
198.	Namizədlərin toplanmasının xarici mənbələrinin xüsusiyyətinədən ibarətdir?
	• onları hesablamaq və idarə etmək çətinidir • onları hesablamaq və planlaşdırmaq daha asandır ✓ onları proqnozlaşdırmaq və tənzimləmək daha çətinidir • onları planlaşdırmaq və proqnozlaşdırmaq çətinidir • onları proqnozlaşdırmaq və hesablamaq daha asandır
199.	Vakant iş yerləri haqqında elanlara hansı məlumatlar daxil edilir?
	✓ iş yeri haqqında • vakant pozisiyasının açılması və bağlanması haqqında • əmək haqqı ilə bağlı • kollektivdə qarşılıqlı münasibətlərlə bağlı • tələb olunan ixtisas və bacarıqlar
200.	Heyətin toplanması və seçilməsinin səmərəli təşkilinin əsas məqsəd nədən ibarətdir
	• işçilərdə müəssisə haqqında müsbət fikirlərin formalaşmasından • ən yaxşı namizədlərin seçilməsindən ✓ yaxşı işçilərin seçilməsi və onlarda müəssisə haqqında müsbət fikirlərin formalaşmasından • ən savadlı namizədlərin seçilməsindən • ən məhsuldar işçilərin seçilməsindən
201.	Namizədlərin səmərəli toplanması və seçimi nəyə əsaslanır?
	• İR departamentinin işinin səmərəli təşkilinə • istehsal sərtlərinin müdirlərinin fəaliyyətinə • xətti menecerlərin fəaliyyətinə ✓ İR departamentinin və xətti menecerlərin birgə fəaliyyətinə • müəssisə rəhbərliyinin işinə
202.	Namizədlərin toplanması və seçilməsində əsas məsuliyyət hansı məsul şəxsin üzərinə düşür?
	• mütəxəssis • müdir müavini • baş texnoloq

- müəssisə müdiri
- ✓ İR departamentin meneceri

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

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

204. Heyətin toplanması nədir?

- yüksək maaş axtaranların cəlb edilməsi üçün həvəsləndirici vasitədir
- yenilikləri axtaranların dəvət etmə fəaliyyətinin ünsürləridir
- iş axtaranların cəlb edilməsi üçün stimullaşdırıcı vasitədir
- ✓ vakant pozisiyaların tutulması üçün işçi qüvvəsinin cəlb edilməsinin təşkilati forma və metodlarıdır
- daha maraqlı işi yerinə yetirmək istəyənlərin cəlb edilməsi üçün əlverişli şəraitdir

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

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

206. Boş iş yerlərinə namizədlərin seçim mənbələri hansıdır

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

207. Namizədlərin səmərəli seçimi nə üçün vacibdir?

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

208. Namizədlərin seçimi zamanı hansı amillər əsas götürülür?

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

209. İşə götürülən namizədlərlə müsahibə neçə cür olur?

- 6
- 4
- ✓ 2
- 5
- 3

210. Namizədlərin seçimində hansı üsuldan istifadə olunmur?

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

211. Təşkilatda menecer vakansiyası əsasən hansı mənbələr hesabına doldurulur?

- ərazi
- xarici
- ✓ müəssisədaxili
- sahədaxili
- sahələrarası

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

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

213. Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin üstünlüyü nədədir?

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

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

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

215. Heyətin seçilməsi zamanı ömürlük mizd prinsipi hansı ölkədə əsas götürülür?

- İsveçdə
- Almaniya
- Türkiyədə
- ABŞ-da
- ✓ Yaponiyada

216. Heyətin seçilməsi prosesinin hansı mərhələsində rəhbərlik iştirak edir?

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

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

- Təşkilatçılığı və təşəbbüskarlığı
- ✓ Marağı və etik normaları
- Psixofizioloji komponentləri və təfəkkürü

- Peşə-ixtisas hazırlığı və iş təcrübəsi
 - Qabiliyyəti və yaradıcılığı
218. Daha çox hansı kadrların seçilməsi zamanı sistemlilik və komplekslilik nəzərə alınır?
- Fəhlələrin
 - Qulluqçuların
 - Texnoloqların
 - Mühəndis-texniki işçilərin
 - ✓ Rəhbər işçilərin
219. Kadrlar seçilərkən əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi və kadrlarla iş sisteminin formalaşması üçün hansı normativlərdən istifadə olunur?
- Ekoloji normativlərdən
 - Bölgü normativlərdən
 - Qiymətlə bağlı normativlərdən
 - Demografik siyasətlə bağlı normativlərdən
 - ✓ Hüquqi normativlərdən
220. Aşağıdakılardan hansı kadrlar seçilərkən qarşıya qoyulan psixomotor tələblərə aiddir?
- Yaddaş
 - ✓ İşdə tələb olunan hərəkət tempi
 - Görmə qabiliyyəti
 - Fiziki səy
 - Fiziki fəaliyyətə dözümlülük
221. Heyətin toplanması zamanı müvafiq plana uyğun olaraq ilk növbədə nə aydınlaşdırılır?
- Yeni işçilərin qabiliyyəti və təhsili
 - İş yerlərinin sayı
 - Yeni işçilərin təhsili və iş təcrübəsi
 - Əməyin ödənilməsi şərtləri
 - ✓ Yeni işçilərin sayı və ixtisası
222. Namizədlərin daxili mənbədən toplanmasının əsas üstün cəhətinə aiddir:
- Seçim prosesi çox vaxt aparır
 - ✓ İşçinin kollektivin fəaliyyəti haqqında tam məlumatı var
 - Təşkilata yeni əməkdaşla gələn yeni ideyaların gəlməsinə yol vermir
 - Seçim prosesi baha başa gəlir
 - İşçinin gözləmələri daha geniş olur
223. Namizədlərin xarici mənbədən toplanmasının xüsusiyyətlərinə aid deyil:
- Təşkilata yaxşı hazırlıq keçmiş işçi götürmək imkanı yaranır
 - ✓ İşçinin yeni mühitə adaptasiya prosesinə ehtiyac olmur
 - Artıq vaxtın sərf olunmasını tələb edir
 - Köhnə və yeni işçilər arasında yaranan münasibətlərlə bağlı bəzi çətinliklər özünü biruzə verir
 - Seçim prosesi baha başa gəlir
224. Kadrlar seçilərkən əməl olunan prinsiplərə aid deyil:
- Yaşlı rəhbər işçi ilə gənc kadrların düzgün əlaqələndirilməsi
 - ✓ Rəhbər işçinin yenidən hazırlığının təmin olunması
 - Rəhbər işə, vəzifəyə namizədin uyğunluğu
 - Rəhbər işçinin idarəetmə obyektinin rəhbərlik səviyyəsinə uyğunluğu
 - Rəhbər işçidə olan müsbət keyfiyyətlərlə onun təbəçiliyində olan işçilərin yaxşı keyfiyyətlərinin əlqələndirilməsi

225. Aşağıdakılardan hansı seçim prosesinin mərhələlərinə aid deyil?
- Müsahibənin aparılması
 - Namizədlərin təhsilinin və təcrübəsinin qiymətləndirilməsi
 - Yaxşı namizədin seçilməsinə dair qərarın verilməsi
 - ✓ Namizədlərin şəxsi keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsi
 - Bacarıq və səriştənin testlə yoxlanması
226. Kadrlar yerləşdirilərkən aşağıdakılardan hansı məsələlər nəzərə alınır?
- İşçinin peşə-ixtisasından istifadə imkanı, əmək məhsuldarlığının artırılması
 - İstifadə edilən avadanlıqların yenilənməsi, təşkilatın imici
 - İşçinin keyfiyyətlərinin icra ediləcək fəaliyyətin xarakterinə nə dərəcədə uyğun gəlməsi, əmək şəraiti
 - İşçilərə qarşı irəli sürülən tələblər, təşkilatın mənafeyi, əməyin təşkili
 - ✓ Normativ sənədlər, işçinin işgüzar keyfiyyətləri, təşkilatın mənafeyi
227. Kadrlar seçilərkən nəzərə alınan fizioloji tələblərə aiddir:
- Gözün tələb olunan görmə qabiliyyəti, işdə ahəngdarlığın vəziyyəti
 - Hərəkətin xarakteri, orqanizmin hissetmə qabiliyyəti
 - ✓ Fiziki səy, iş rejiminə dözümlülük
 - Hərəkətin dəqiqliyi, fiziki səy
 - Qulağın tələb olunan eşitmə qabiliyyəti, hərəkətin əlaqələndirilməsi
228. Məqsədin müəyyənləşdirilməsinə hansı proseslər aid deyil?
- məqsədin təhlili
 - məqsədin seçilməsi;
 - məqsədin dəqiqləşdirilməsi;
 - ✓ məqsədin layihələşdirilməsi
 - məqsədin axtarılması;
229. Heyətə tələbatın hesablanması hansı mərhələ yoxdur?
- heyətin funksional quruluşunun təhlili;
 - kadrlarla əlaqədar müxtəlif planların təhlili;
 - ✓ heyətin yaş tərkibinin təhlili
 - heyətin peşə-ixtisas tərkibinin təhlili
 - heyətin kəmiyyət və keyfiyyət tərkibinin müəyyən edilməsi
230. Xidmət fəhlələrinin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?
- xidmət norması;
 - avadanlığa xidmət norması;
 - növbənin davamı;
 - ✓ əmək məhsuldarlığı
 - yerinə yetirilən işlərin həcmi.
231. Heyətə tələbatın hesablanmasının əsas mərhələsinə aid deyil?
- Planlaşdırılan dövr üzrə heyətə kəmiyyət və keyfiyyət tələbatının hesablanması
 - Kadrlara tələbatın ödənilməsinə təsir edən təşkilatın müxtəlif növ planlarının təhlili
 - Planlaşdırılan dövrdə heyətin kəmiyyət və keyfiyyət üzrə faktiki vəziyyətinin müəyyən edilməsi
 - ✓ Heyətin ailə tərkibinin təhlili
 - Heyətin statistikasının təhlili
232. Heyətlə iş üzrə operativ planının məzmunu:
- maddi vəsaitin növü, miqdarı, istifadə vaxtı əks etdirir
 - məqsədin həyata keçirilməsini nəzərdə tutan konkret tədbirləri əhatə edir

- ✓ kadrlarla iş üzrə kompleks tədbirlərin və hər bir işçinin məqsədini müəyyən edir;
- təşkilatın heyəti ilə bağlı bütün işlərini əhatə edir;
- operativ kadr planlaşdırılması qısa müddətliyi ilə xarakterizə olunur;

233. İşə qəbul zamanı hansı mənbədən çox istifadə edilmir?

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

234. Heyətə tələbatın hesablanması hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

235. Rəqabətdə üstünlük təşkil etmə dedikdə nə başa düşülür?

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

236. Təşkilatın inkişafında nəzərə alınan xarici amillərə aiddir:

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

237. Kadr müsabiqəsinin neçə mərhələsi var?

- 2
- ✓ 3
- 6
- 4
- 5

238. İş qüvvəsinin dəyərinin hansı hədləri vardı?

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

239. Aşağıdakılardan hansı heyətin seçilməsi mərhələsinə aid deyil?

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

240. Stresin nəticələrinə aid deyil?
- ✓ Monotonluq
 - Depresiya
 - Yüksək qan təzyiqi
 - Ürək xəstəlikləri
 - Yorğunluq, qəza
241. əsas stress mənbələrinə aid deyil?
- Ağır işlər, normalaşdırılmamış iş rejimi
 - ✓ İstehsalın tipinin fərqləndirilməsi
 - Bezdirici, sıxıcı, monoton işlər
 - Həddindən artıq məsuliyyət
 - Həddən artıq səs – küylü, titrəyişli, soyuq və rütubətli əmək şəraiti
242. Sağlamlıq proqramlarının əsas məqsədlərinə aid deyil?
- İşə və müəssisəyə uyğun işçilərin işə qəbul edilməsinə nail olmaq
 - İşçilərin fiziki və ruhi baxımdan sağlam şəraitdə işləməsinə nail olmaq
 - ✓ İşçilərin ixtisaslarının artırılmasını təmin etmək prosesinə xüsusi diqqət yetirmək
 - İşçilərin idman və istirahət mərkəzlərinə cəlb etməkdə, onların siqaret və spirtli içkilərə olan meyllərini azaltmaq
 - Təhsil və inkişaf tədbirlərinin köməyi ilə işçilərin avadanlıq və təchizatdan düzgün istifadə etməsinə nail olmaq
243. əməyin mühafizəsi tədbirlərinin həyata keçirilməsinə təsir edən amillər hansılardır?
- Fərdi və xüsusi amillər
 - ✓ Müəssisədaxili və müəssisəxarici amillər
 - Ümumi və şəxsi amillər
 - İqtisadi və sosial amillər
 - İctimai və siyasi amillər
244. İstehsal zonalarında temperaturun normada saxlanılması üçün həyata keçirilən tədbirlərə nə aiddir?
- ✓ Suni mikroiklim yaradılması
 - Şüalanmanın azaldılması
 - Temperaturun tənzimlənməsi
 - Havalandırma sisteminin olmaması
 - Havanın tozlardan təmizlənməsi
245. İşçinin əzələ-sinir üzvlərinin fəaliyyətinin pozulması nəyə təsir edir?
- ✓ İş qabiliyyətinin aşağı düşməsinə
 - Məsuliyyətin zəifləməsinə
 - Cavabdehliyin azalmasına
 - Peşə vərdislərinin zəifləməsinə
 - Əmək vərdislərinin itirilməsinə
246. İstehsal mühitinə əsas mənfi təsir göstərən amillərə nə daxildir?
- işçinin psixioloji vəziyyəti
 - əməyin təhlükəsizliyi
 - ✓ zərərli maddələr kompleksi
 - əlverişli əmək şəraiti
 - işçinin emosional vəziyyəti
247. Texniki avadanlıqdan istifadənin zərərli nəticələri nədə əks olunur?
- İş ilə işçi arasında əlaqənin zəifləməsində
 - ✓ Qəza, bədbəxt hadisələr və peşə xəstəliklərinin yaranmasında

- Məhsul istehsalının həcmının azalmasında
- Məhsulun keyfiyyətinin aşağı düşməsində
- İşçinin vaxtından tez yorulmasında

248. Sağlam olmaq nə deməkdir?

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

249. İşçinin sağlamlığına bioloji amillərin təsirinin qarşısı necə alınır?

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

250. Peşə xəstəliklərinin səbəbi:

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

251. İşçinin fiziki sağlamlığına aid deyil:

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

252. Təşkilatda menecer vakansiyası əsasən hansı mənbələr hesabına doldurulur?

- xarici
- sahələrarası
- ✓ müəssisədaxili
- sahədaxili
- ərazi

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

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

254. əmək məhsuldarlığının əməkdən istifadə ilə əlaqədar ehtiyatlarına daxildir

- əmək tutumunun aşağı salınması, işçilərin tərkibinin yaxşılaşdırılması və məhsulun maya dəyərinin aşağı salınması ehtiyatları
- işçilərin tərkibinin yaxşılaşdırılması, məhsulun maya dəyərinin aşağı salınması və istehsalın təşkilində asılı olan ehtiyatlar
- ✓ əmək tutumunun aşağı salınması, iş vaxtı fondu və işçilərin tərkibinin yaxşılaşdırılması ehtiyatları
- əmək tutumunun aşağı salınması, iş vaxtı fondu və məhsulun maya dəyərinin aşağı salınması ehtiyatları
- iş vaxtı fondu, işçillərin tərkibinin yaxşılaşdırılması və məhsulun maya dəyərinin aşağı salınması ehtiyatları

255. Fəaliyyət sahələrinə (dairəsinə) görə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amillərinə aid deyil:
- xalq təsərrüfatı miqyasında fəaliyyət göstərən və bütün xalq təsərrüfatı üçün eyni olan amillər
 - istehsal daxili amillər
 - sahə və sahələrarası amillər
 - bilavasitə iş yerlərində fəaliyyət göstərən amillər
 - ✓ ərazidaxili amillər
256. əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin əsas göstəriciləri:
- mənfəət və rentabellik
 - vaxt norması və xidmət norması
 - ✓ istehsal norması və əmək tutumu
 - məhsulun həcmi və say norması
 - məhsulun maya dəyəri və xalis gəlir
257. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsas nöqsanları:
- əməyin məhsuldar qüvvəsindən, əmək intensivliyindən asılıdır.
 - normaların keyfiyyətindən, normativ bazanın səviyyəsindən asılıdır
 - ✓ tətbiq dairəsi məhduddur, yalnız eyni cinsli məhsullar istehsalında istifadə olunur
 - məhsulun qiymətindən, çeşidindən, kooperasiya əlaqələrindən, hazır məhsulla bitməmiş istehsal arasındakı nisbətdən asılıdır
 - əmək intensivliyindən, əməyin mürəkkəbliyindən asılıdır
258. əməyin məhsuldar qüvvəsi nədir?
- əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsuludur
 - ✓ əmək məhsuldarlığının artırılmasının potensial imkanıdır
 - əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatıdır
 - əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amilidir
 - əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatıdır
259. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun əsas nöqsanları:
- əməyin məhsuldar qüvvəsindən, əmək intensivliyindən asılıdır
 - məhsulun qiymətindən, çeşidindən, kooperasiya əlaqələrindən, hazır məhsulla bitməmiş istehsal arasındakı nisbətdən asılıdır
 - əmək intensivliyindən, əməyin mürəkkəbliyindən asılıdır
 - ✓ normaların keyfiyyətindən, normativ bazanın səviyyəsindən asılıdır
 - tətbiq dairəsi məhduddur, yalnız eyni cinsli məhsullar istehsalında istifadə olunur
260. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun əsas nöqsanları:
- əmək intensivliyindən, əməyin mürəkkəbliyindən asılıdır
 - tətbiq dairəsi məhduddur, yalnız eyni cinsli məhsullar istehsalında istifadə olunur
 - normaların keyfiyyətindən, normativ bazanın səviyyəsindən asılıdır
 - əməyin məhsuldar qüvvəsindən, əmək intensivliyindən asılıdır
 - ✓ məhsulun qiymətindən, çeşidindən, kooperasiya əlaqələrindən, hazır məhsulla bitməmiş istehsal arasındakı nisbətdən asılıdır
261. əmək məhsuldarlığı nədir?
- iqtisadi artımın göstəricisidir
 - əməyin məhsuldar qüvvəsidir
 - əməyin təşkili səviyyəsidir
 - əməyin intensivliyini xarakterizə edir
 - ✓ əmək sərfəsinin səmərəlilik dərəcəsidir
262. əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amilləri istiqamət baxımından əsasən hansı qruplara ayrılır?
- təşkilati-texniki, maddi-texnimçi, sair
 - texnoloji-sosioloji, təşkilati, ictimai-iqtisadi

- ✓ maddi-texniki, iqtisadi-təşkilati, sosial-psixoloji
- sosial-iqtisadi, elmi-texniki, təşkilati
- maddi-texniki, texniki-təşkilati, sosial

263. əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları necə müəyyən edilir?

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

264. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun tətbiq dairəsi:

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

265. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun tətbiq dairəsi:

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

266. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun tətbiq dairəsi:

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

267. əmək məhsuldarlığının səviyyəsinə təsir edən amillərə aid deyil:

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

268. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun tətbiq olunma sahəsi məhdudiyyət baxımından necədir:

- məhdudiyyət qoyulmur
- müəyyəndir
- qeyri-müəyyəndir
- ✓ məhduddur
- əhatəlidir

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

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

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

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

271. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun tətbiq olunma sahəsi məhdudiyyət baxımından necədir:

- qarışıq
- məhduddur
- ✓ məhdudiyyət qoyulmayıb
- geniş
- dar

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

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

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

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

274. əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi ehtiyatlarının təsnifatlaşdırılmasına aid deyil:

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

275. əmək məhsuldarlığının artırılmasının sair amillərinə aid deyil:

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

276. əmək məhsuldarlığının formaları:

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

277. əməyin intensivliyi necə müəyyən olunur?

- sərf olunan əməyin kəmiyyətinin hazır məhsula nisbəti kimi
- ✓ sərf olunan əməyin kəmiyyətinin işlənmiş vaxtın miqdarına nisbəti kimi

- sərf olunan əməyin kəmiyyətinin heyətin sayına nisbəti kimi
- sərf olunan əməyin kəmiyyətinin istehsal olunan məhsulun miqdarına nisbəti kimi
- sərf olunan əməyin kəmiyyətinin fəhlələrin sayına nisbəti kimi

278. Bütün günü iş vaxtı itkilərinə aid deyil:

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

279. Saf məhsul necə müəyyən olunur?

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

280. əməyin ölçülməsinin göstəricilər sistemində əsas göstərici hansıdır?

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

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

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

282. Kimyalaşdırmanın ictimai əməyə qənaət nöqteyi – nəzərindən əhəmiyyətinə aid deyil:

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

283. əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun çatışmayan cəhəti hansıdır?

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

284. Heyətin qiymətləndirilməsi zamanı nəzərə alınan prinsiplərə aid deyil?

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

285. Heyətin qiymətləndirilməsində hansı prinsipdən istifadə olunmur:

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

286. əmək məhsuldarlığının formaları:

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

287. əməyin intensivliyi necə müəyyən olunur?

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

288. əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsulları hansılardır?

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

289. İctimai əmək məhsuldarlığı nədir?

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

290. Fərdi əmək məhsuldarlığı nədir?

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

291. əmək məhsuldarlığı müəssisənin gəlirinə necə təsir edir?

- gəliri tənzimləyir
- gəlirləri bölüşdürür
- ✓ birbaşa gəliri müəyyənləşdirir
- gəlirləri differensiallaşdırır
- gəlirə dolayı təsir edir

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

- tərs mütənasibdir
- bir-birilə əlaqəli deyil

- ✓ düz mütənasibdir
- qeyri-müəyyəndir
- paraleldir

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

- azalır
- ✓ artır
- qeyri-müəyyən olur
- dəyişilmir
- dəyişkən olur

294. əmək məhsuldarlığının artımı ilk növbədə nədə əks olunur?

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

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

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

296. Vaxt vahidi ərzində məhsul istehsalına çəkilən vaxtın miqdarı nəyin göstəricisidir?

- ✓ əmək məhsuldarlığının
- məhsulun maya dəyərini
- məhsulun həcmi
- əmək intensivliyinin
- əmək haqqının

297. Heyətin keyfiyyət tələblərini hansı göstərici xarakterizə etmir:

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

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

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

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

- 2
- 7
- 6
- 5
- ✓ 4

300. əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər neçə qrupa bölünür?

- 5
- 6
- ✓ 2
- 3
- 4

301. Texniki estetika nə ilə bağlıdır?

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

302. İşçinin psixi vəziyyətinə təsir edən əsas amil hansıdır?

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

303. İnsanın psixoloji vəziyyəti hansı prosesdə inkişaf edir?

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

304. əməyin mühafizəsi məqsədilə hansı fəaliyyət həyata keçirilir?

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

305. Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillərə aid deyil:

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

306. 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 həcmnin artırılması amillərinə

307. əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisədaxili amillərə aid deyil:

- Yeni texnikadan istifadə
- ✓ Müəssisənin maliyyə planı

- Rəhbərliyin mövqeyi
- Mühafizə tədbirlərinə sərf edilən vəsait
- Yeni texnologiyanın tətbiqi

308. əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisəxarici amillərə aid deyil:

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

309. əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər:

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

310. əməyin mühafizəsi ilə bağlı tədbirlərə aid deyil:

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

311. Təhlükəsizlik nə ilə bağlı ifadədir?

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

312. əməyin mühafizəsi nədir?

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

313. Müəssisənin iqtisadi-hüquqi atributuna aid deyil:

- ✓ Müəssisənin maliyyə planı
- Hüquqi şəxs səlahiyyəti
- Müstəqil balansla malik olması
- Təbəçiliyi
- Müəssisə haqqında əsasnamə və nizamnamə

314. Heyətə tələbatın hesablanması hansı mərhələ yoxdur?

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

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

316. Strateji planlaşdırmanın əsas vəzifəsi:

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

317. Kadr planlaşdırılmasının ilk mərhələsində hansı məlumatlardan istifadə edilmir?

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

318. Məqsədin planlaşdırılmasında nəzərə alınan əsas prinsiplərə aiddir:

- təşkilatın yaranması prinsipləri;
- təşkilatın və heyətin işinin səmərəliliyi prinsipləri;
- əməyin təşkili prinsipləri;
- ✓ hüquq normalarının və kadr siyasətinin ilkin prinsipləri;
- əmək haqqının təşkili prinsipləri.

319. Taktiki planlaşdırmanın mahiyyəti nədən ibarətdir:

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

320. Kadr planlaşdırılmasının neçə səviyyəsi var?

- 2
- 4
- ✓ 3
- 5
- 6

321. Operativ kadr planlaşdırılmasının əsas istiqamətlərinə aid deyil:

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

322. Kadr planlaşdırılmasının məqsədi nədir:

- ✓ işçilərə qabiliyyətindən, meyllərindən və təcrübəsindən asılı iş yerlərini təklif etmək;
- normal əmək şəraiti yaratmaq;

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

323. Kadr planlaşdırmanın əsas vəzifəsi nədən ibarətdir:

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

324. Operativ planın işlənməsində hansı məlumat lazım deyil:

- kadr axıcılığı haqqında
- heyətin quruluşu haqqında
- heyətin daimi tərkibi haqqında;
- iş vaxtı itkiləri ilə bağlı
- ✓ heyətin ixtisası və yaşı haqqında

325. Mütəxəssislər və qulluqçuların sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir:

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

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

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

327. Strateji idarəetmə dedikdə nə başa düşülür?

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

328. Kadr siyasəti kim tərəfindən formalaşır?

- Təşkilatın tərəfdaşları
- ✓ Təşkilatın rəhbərliyi
- Təşkilatın məsləhətçiləri
- Təşkilatın işçiləri
- Təşkilatın mütəxəssisləri

329. Kadr siyasəti kim tərəfindən həyata keçirilir?

- istehsal heyəti tərəfindən
- Rəhbər işçilər tərəfindən
- Köməkçi işçilər tərəfindən
- Mühəsibatın işçiləri tərəfindən
- ✓ Kadr xidmətinin işçiləri tərəfindən

330. İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?

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

331. Peşə xəstəliklərinə səbəb olan sosial – psixoloji faktorlara aid deyil?

- Həddindən artıq nəzarət altında işləmək
- İşçilər arasında yaranan destruktiv münaqişələr
- ✓ Yüksək atmosfer təzyiqi
- İş vaxtının artırılması
- İşçilərlə işəgötürən tərəf arasında meydana gələn ixtişaşlar

332. İstehsal zonalarında temperaturun normada saxlanılması yollarına nə aiddir

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

333. Təhlükəsizlik tədbirlərinə nə aiddir?

- İşçilərin əmək haqqının artırılması ilə bağlı həyata keçirilən tədbirlər
- Əmək rejiminin yaxşılaşdırılması tədbirləri
- İşçinin sosial müdafiəsi tədbirləri
- İş yerlərinin yaxşılaşdırılması tədbirləri
- ✓ Müəssisədə əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması tədbirləri

334. əmək şəraitinin sağlamaşdırılmasına nə daxil deyil?

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

335. İstehsal tikililərinin yüksək mədəniyyətinin əldə olunmasına nə daxildir?

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

336. əmək fəaliyyəti ilə bağlı psixi proseslərin əsasını nə təşkil edir?

- Əqli proseslər
- Əzələlərin hərəkəti ilə bağlı proseslər
- ✓ Fizioloji proseslər
- Kimyəvi proseslər
- Zehni proseslər

337. Müəssisədə təhlükəsizlik proqramının əsas məqsədi:

- İşçilərin sağlamlığını təmin etmək
- İşin mürəkkəbliyi dərəcəsini azaltmaq

- İşçilərin sosial müdafiəsini təmin etmək
- İşçiləri müvafiq ləvazimatlarla təmin etmək
- ✓ İstehsal təhlükələrini aradan qaldırmaq

338. Müəssisədə qəbul olunmuş sağlamlıq proqramının əsas məqsədi:

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

339. Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillər neçə qrupda toplanır?

- 5
- 7
- 6
- 3
- ✓ 4

340. Əməyin mühafizəsi nədə öz əksini tapır?

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

341. Əmək fəaliyyətinin xüsusiyyətlərinə görə yerdəyişmənin növləri:

- sahə və sahələrarası, ərazi üzrə, ixtisaslar üzrə
- ✓ peşə-ixtisas, ərazi, sahə, sahələrarası və müəssisədaxili
- sexdaxili, sahələrarası, peşə daxili
- ərazi üzrə, müəssisədaxili, şöbələrarası, şöbə daxili
- vəzifə, müəssisələrarası, peşələrarası, sahələrarası

342. Əməyin stimullaşdırılmasının təşkili tələblərinə nə aid deyil?

- müxtəliflik
- komplekslilik
- operativlik
- ✓ şəffaflıq
- çeviklik

343. Stimul formasında nə çıxış edir:

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

344. Əməyin stimullaşdırılması prinsiplərinə daxil deyil:

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

345. əməyin stimullaşdırılmasına qoyulan əsas tələbə nə daxildir?

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

346. əməyin stimullaşdırılmasının mexanizminə daxildir:

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

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

- Maddi
- ✓ Mənəvi
- Sosial
- Qeyri-maddi
- Yaradıcı

348. əməyin stimullaşdırılmasında iqtisadi funksiyanın rolu nədən ibarətdir?

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

349. əməyin stimullaşdırılmasının neçə növü var?

- 6
- 4
- 5
- ✓ 2
- 3

350. Qeyri-maddi stimullaşdırmaya daxildir:

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

351. əmək fəaliyyətinin stimulu dedikdə nə başa düşülür?

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

352. Qeyri-maddi stimullara aid deyil:

- Yaradıcı
- Sosial-psixoloji

- Mənəvi-tərbiyəvi
- Sosial
- ✓ İqtisadi

353. Stimullaşmada iqtisadi funksiya işçilərin mənafeyi baxımından nəyi əhatə edir?

- əməyin məzmununun zənginləşdirilməsini
- əmək proseslərinin təkmilləşməsini
- əməyin təşkili istiqamətlərini
- bölgü münasibətlərini
- ✓ əmək haqqının artırılmasını

354. əməyin stimullaşdırılmasında istifadə olunan neçə prinsip mövcuddur?

- 4
- 7
- ✓ 10
- 9
- 5

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

- ✓ mənəvi
- inzibati
- siyasi
- sosial
- iqtisadi

356. Mənəvi stimullar nə ilə əlaqədardır?

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

357. əməyin stimullaşdırılması formalarına nə aid deyil?

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

358. əməyin stimullaşdırılmasının iqtisadi funksiyası əsasən nəyi nəzərdə tutur?

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

359. əməyin stimullaşdırılması necə həyata keçirilir?

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

360. Maddi stimulların neçə forması var?

- 6
- 3
- 4
- 5
- ✓ 2

361. əməyin stimullaşdırılmasında əsas amil kimi nə qeydə alınır:

- Göstərilən xidmətlərin həcmi və keyfiyyəti
- İşçinin əmək hərəkətlərinin tərkibi və növləri
- İdarə etmə funksiyaların həcmi və strukturu
- ✓ Sərf olunan əməyin kəmiyyəti və keyfiyyəti
- Heyətin saxlanılmasına çəkilən xərclər

362. əməyin sosial stimulları nəyə əsaslanırlar?

- əmək fəaliyyətin idarə etmə aspektlərinə
- işçilərin psixoloji uyğunluğuna
- insanın peşə yönümlüyünə
- işçinin əmək haqqına
- ✓ insanın mənəvi dəyərlərinə

363. Stimullaşdırma haqqında deyilən fikirlərdən hansı səhvdir?

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

364. əməyin stimullaşdırılması necə müəyyən olunur?

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

365. əməyin stimullaşdırılmasının növləri:

- sosial, psixoloji, estetik
- mənəvi, etik, maliyyə
- fiziki, psixiki, estetik
- maddi, fiziki, hüquqi
- ✓ maddi və qeyri-maddi

366. əməyin stimullaşdırılması əsasən necə çıxış edir?

- İşçilərin sosial problemlərinin həlli üsulu kimi
- əmək məhsuldarlığının ölçülmə metodu kimi
- ✓ əməyin idarə edilməsinin metodu kimi
- kollektivdə işçinin uyğunlaşma üsulu kimi
- İşçilərin sosial sığortasının forması kimi

367. əməyin stimullaşdırılması funksiyalarına nə aid deyil?

- Sosial
- İqtisadi

- ✓ Hüquqi
- Sosial-psixoloji
- Mənəvi-tərbiyəvi

368. əməyin motivləşdirmə sisteminə nə daxil deyil?

- stimullar
- motivlər
- maraqlar
- ✓ istehlaklar
- tələbatlar

369. əməyin stimullaşdırılmasının təşkilinə olan tələblər:

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

370. əməyin stimullaşdırılmasının hansı funksiyaları mövcuddur?

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

371. əməyin stimullaşdırılmasının əsas vəzifələrinə aid deyil:

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

372. Maddi stimullar neçə formada olur?

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

373. Pul formasında olan maddi stimullara aid deyil:

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

374. Aşağıdakı xüsusiyyətlərdən hansı yaradıcı stimula aiddir?

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

375. Stimullaşmada nəzərə alınan tələblərə aid deyil:

- Operativlik
- ✓ Müxtəliflik
- Komplekslik
- Çeviklik
- Aşkarlıq

376. İnsan kapitalı ilə əşyavi kapital arasındakı prinsipial fərqlərə aid deyil?

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

377. Peşə təhsilinin əhəmiyyətinə nə daxil deyil:

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

378. Menecer strategiyasının işlənməsində əsasən hansı işi görür ?

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

379. İnsan kapitalının strategiyasına əsasən aid deyil

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

380. İnsan kapitalının idarə edilməsinin əsas vəzifələrinə nə daxil deyil?

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

381. İnsan kapitalının reallaşması neçə istiqamət üzrə təmin olunur?

- 2
- 1
- 4
- ✓ 3
- 5

382. İşçi qüvvəsinin keyfiyyət səciyyələrinə aid deyil?

- Təbii keyfiyyətlər
- Mədəni səviyyənin yüksəldilməsi

- İxtisas səviyyəsi
- ✓ Maddi maraqlar
- Peşəkar hazırlıq

383. İntellektual kapital əsasən nədə əks olunan kapitaldır?

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

384. Təşkilatın inkişafı nəyi nəzərdə tutur?

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

385. İşsizlik müavinəti nədir:

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

386. əmək haqqının strukturuna nə daxil deyil?

- əlavələr və kompensasiyalar.
- ✓ işəməz və vaxtəməz əlavələr.
- mükafatlar.
- əmək haqqının tarif hissəsi.
- nədbavkalar (stimullaşdırıcı əlavə)

387. Tarif- ixtisas sorğu kitabçaları nəyin təşkili ünsürüdür?

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

388. Aşağıdakı amillərdən hansı əməkdə iştirak əmsalının azalmasına təsir göstərir?

- Peşələrin qovuşması
- ✓ Fəhlənin günahı üzündən ustanın tapşırığının yerinə yetirilməməsi
- Gənc fəhlələri öyrətmək
- Qabaqcıl əmək üsullarının tətbiqinin təşəbbüskarı olmaq
- İş vaxtından səmərəli istifadə etmək

389. Aşağıdakı amillərdən hansı əməkdə iştirak əmsalına təsir göstərmir?

- Peşələrin qovuşması
- ✓ Əməyin ödənilməsi şərtləri
- Əməyə nümunəvi münasibət
- Qabaqcıl əmək üsullarının tətbiqinin təşəbbüskarı olmaq
- Əmək intizamının pozulması

- 390.** İşçilərə maddi ödəmələrin tərkibinə nə daxil deyil?
- tarif maaşları
 - ✓ sığorta ödəmələri
 - əmək haqqına əlavələr
 - maddi yardım
 - stimullaşdırıcı əlavələr
- 391.** əmək müqaviləsinin şərtlərinə nə daxil deyil?
- ✓ turist səyahətlərinin ödənilməsi
 - işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması
 - işçilərin tibbi sığortası
 - işçilərin yenidən hazırlığı və ixtisasartırma
 - əsas və əlavə məzuniyyətlərin ödənilməsi
- 392.** Müəssisənin gəlirində işçilərin iştirak payı necə müəyyən olunur?
- müəssisə tərəfindən işçilərə verilən kreditlərdir
 - işçilərə əzamiyyət vəsaitlərinin ödənilməsidir
 - ✓ gəlirin müəyyən faizinin pul formasında işçilərə ödənilən hissəsidir
 - əlverişsiz əmək şəraitinə görə işçilərə ödənilən kompensasiyalardır
 - innovasiya fəaliyyətinə görə qonorar
- 393.** İşin mürəkkəbliyi, ağırlığı, zərərliyi və istifadə olunan avadanlığın xüsusiyyətlərini nəzərə almaq üçün hansı əmsaldan istifadə olunur?
- əməyin motivləşdirilməsi
 - tarif maaşı
 - əmək məhsuldarlığı
 - ✓ əməkdə iştirak etmə əmsalından
 - əməyin məhsuldar qüvvəsi
- 394.** Müəssisədə hər bir işçiye aid şəxsi fayl ayrılması nə üçün lazımdır?
- onları üzdən tanımaq üçün
 - işçilərin ixtisas səviyyəsini müəyyən etmək üçün
 - onların iş bioqrafiyasını izləmək üçün
 - ✓ onların ixtisaslarının iş yerlərinə uyğunluğunu müəyyən etmək üçün
 - təhsilini və ixtisaslarını müəyyən etmək üçün
- 395.** Rayon və regionlar üzrə həyatın dəyərindəki mövcud fərqlərə görə işçilərə əlavə xərclərin ödənilməsində nədən istifadə olunur?
- Tarif dərəcələrindən
 - Tarif maaşından
 - ✓ Rayon əmsallarından
 - Əməkdə iştirak etmə əmsalından
 - Tarif sistemindən
- 396.** Aşağıdakılardan hansı əməyin texniki normalaşdırılmasının yerinə yetirdiyi funksiyalara aid deyil?
- Eyni kəmiyyət və keyfiyyətli əməyə bərabər haqq verilməsini təmin edir
 - Rəqabətə stimül, həmçinin şəxsi və kollektiv iş maddi maraq oyadır
 - ✓ İşçilər arasında qarşılıqlı münasibəti formalaşdırır
 - İşçilərin istehsalatın texnikasına yiyələnməsinə maraq oyadır
 - Firmadaxili texniki, iqtisadi, istehsal planlaşdırılmasının düzgün təşkilinə kömək edir
- 397.** Günlük tarif maaşı necə hesablanır?
- Həftəlik tarif maaşını iş günlərinə vurmaqla
 - Aylıq tarif maaşını iş saatlarına bölməklə

- Saatlıq tarif maaşını iş günlərinə vurmaqla
- ✓ Aylıq tarif maaşını iş günlərinə bölməklə
- Aylıq tarif maaşını iş günlərinə vurmaqla

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

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

399. Briqada üzvləri arasında kollektiv əmək haqqı necə bölünür?

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

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

- ✓ əmək haqqının
- əməyin planlaşdırılmasının
- tarif sisteminin
- əməyin uçotunun
- əməyin çevikliyinə

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

- ✓ 2
- 6
- 3
- 4
- 5

402. Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının hazırlanma üsulları hansılardır?

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

403. əmək haqqı hansı funksiyaları icra edir:

- ✓ təkrar istehsal, stimullaşdırma, idarəetmə, mövqe, tənzimləmə
- həvəsləndirici, maddi, sosial, tənzimləmə, razılaşdırılmış, yerləşdirici
- təkrar istehsal, maliyyə, tənzimləmə, maddi, mənəvi, sosial
- stimullaşdırıcı, fəallaşdırıcı, təkrar istehsal, sosial, iqtisadi, sərəncam
- qənaət, sosial müdafiə, statuslu, normativ, səhmdar, fəallaşdırıcı

404. Briqadalarda əmək haqqının bölüşdürülməsinin formalarına aid deyil:

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

- 405.** əmək haqqının hansı sistemində fəhlə müəyyən edilmiş baza norması daxilində müstəqim iş qiymətləri, bazadan əlavə istehsal edilmiş məhsullar üçün artırılmış iş qiymətləri ilə əmək haqqı alır?
- Sadə vaxtamuzd əmək haqqı sistemində
 - Müstəqim işəmuzd əmək haqqı sistemində
 - Qeyri-müstəqim işəmuzd əmək haqqı sistemində
 - Mükafatlı vaxtamuzd əmək haqqı sistemində
 - ✓ Mütərəqqi işəmuzd əmək haqqı sistemində
- 406.** Soyuq işlərdə çalışan vaxtamuzdçular üçün tarif maaşlarının nə qədər artırılması nəzərdə tutulur?
- ✓ 12%
 - 22%
 - 19%
 - 30%
 - 16%
- 407.** Soyuq işlərdə çalışan işəmuzdçuların tarif maaşları nə qədər artırılır?
- ✓ 16%
 - 22%
 - 12%
 - 26%
 - 18%
- 408.** Müstəqim işəmuzd əmək haqqı sistemində iş qiyməti hansı amillərdən asılı olur?
- Tarif maaşından, tarif əmsalından
 - Say normasından, əməyin intensivlik dərəcəsiindən
 - İstehsal normasından, əmək şəraitindən
 - ✓ İstehsal yaxud vaxt normasından, tarif maaşından
 - Xidmət normasından, tarif dərəcəsiindən
- 409.** Vaxtamuzd əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?
- 4 sistemi
 - ✓ 2 sistemi
 - 5 sistemi
 - 3 sistemi
 - 7 sistemi
- 410.** İşəmuzd əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?
- 2
 - 6
 - 4
 - 8
 - ✓ 5
- 411.** Köməkçi fəhlələrin əmək haqqının ödənilməsi zamanı hansı sistemdən istifadə olunur?
- Akkord işəmuzd əmək haqqı sistemi
 - ✓ Qeyri-müstəqim işəmuzd əmək haqqı sistemi
 - Müstəqim işəmuzd əmək haqqı sistemi
 - Mükafatlı işəmuzd əmək haqqı sistemi
 - Mütərəqqi işəmuzd əmək haqqı sistemi
- 412.** Müstəqim işəmuzd əmək haqqı sistemində iş qiyməti hansı amillərdən asılı olur?
- ✓ İstehsal yaxud vaxt normasından, tarif maaşından

- Say normasından, əməyin intensivlik dərəcəsindən
- Xidmət normasından, tarif dərəcəsindən
- Tarif maaşından, tarif əmsalından
- İstehsal normasından, əmək şəraitindən

413. Aşağıdakılardan hansı işəməz mükafatlı əmək haqqı sisteminə aiddir?

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

414. əmək haqqının tənzimlənməsinin neçə növü vardır?

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

415. Real əmək haqqı nə ilə əlaqədardır?

- əməyin keyfiyyəti ilə
- ✓ manatın alıcılıq qabiliyyəti ilə
- əməyin təşkili ilə
- əməyin kəmiyyət və keyfiyyəti ilə
- əmək məhsuldarlığı ilə

416. Real gəlirin ümumi həcmi müəyyən edən fərdi istehlaka aid deyil:

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

417. Tarif sisteminin neçə ünsürü var?

- 6
- 7
- 5
- 4
- ✓ 3

418. əmək məhsuldarlığı ilə əmək haqqı arasındakı nisbətə şərtlərinə aid deyil:

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

419. Aşağıdakı fikirlərdən hansı yanlısıdır?

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

- Tarif-ixtisas sorğu kitabçaları 3 bölmədən ibarətdir

420. Aşağıdakılardan hansı vaxtamuzd əmək haqqı fomasının tətbiq olunma şərtlərinə aiddir?

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

421. İşəməuzd əmək haqqının sistemləri içərsində ən geniş yayılanı hansıdır?

- Mütərəqqi işəməuzd əmək haqqı
- Mükafatlı işəməuzd əmək haqqı
- Qeyri-müstəqim işəməuzd əmək haqqı
- Akkord işəməuzd əmək haqqı
- ✓ Müstəqim işəməuzd əmək haqqı

422. əməyin keyfiyyəti nədir?

- Əmək şəraitinin zərərli olmasına təsir göstərən amildir.
- Konkret iş yerində əmək alətlərinin köməyiə əmək cisimlərinə təsir göstərməkdir.
- İxtisaslı əməklə ixtisasız əmək arasındakı nisbətdir.
- İxtisaslı əməyin vahid zaman ərzində yaratdığı əlavə dəyərdir.
- ✓ Müəyyən məhsul istehsal edə bilmək, hər hansı bir ictimai tələbatı ödəyə bilməklə əlaqədar olan iş qüvvəsinin istehlak dəyərinin məcmusudur

423. əmək haqqının əsas funksiyalarına aiddir:

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

424. Tarif sisteminin əsas ünsürləri:

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

425. Tarif sisteminin başlıca məqsədi:

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

426. Müstəqim işəməuzd əmək haqqı sisteminin tətbiqində ən başlıca şərt:

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

427. əməyin keyfiyyəti nə ilə xarakterizə olunur?

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

428. əmək haqqının əsas funksiyalarına aid deyil:

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

429. Tarif-ixtisas sorğu kitabçasının bölmələri necə adlanır?

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

430. Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

- İş məsuliyyətlilik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən.
- İş əhəmiyyətlik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən .
- İş keyfiyyət dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən
- İş qənaətlilik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən .
- ✓ İş mürəkkəblik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən.

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

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

432. əməyin ödənilməsinin kollektiv forması nəyə əsaslanır?

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

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

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

434. əmək haqqının tənzimlənməsinin növlərinə aiddir:

- strateji, taktiki, operativ.
- inhisar, plan, indekativ.
- inzibati, bazar, plana uyğun

- ✓ dövlət, bazar, həmkarlar ittifaqları
- rəqabət, maliyyə, vergi.
435. İşəmuзд-mütərəqqi əmək haqqı sistemində neçə iş qiyməti tətbiq edilir?
- 5
 - 1
 - ✓ 2
 - 4
 - 3
436. İş qüvvəsinin qiymətinin dəyərdən kənarlaşmasına səbəb olan amillərə aid deyil:
- ✓ işçi qüvvəsinin keyfiyyəti
 - ictimai tələbat
 - məhsulun istehlak dəyəri
 - istehsalın rentabelliği
 - iş qüvvəsinə tələb və təklif
437. İnkişaf etmiş dünya ölkələrində əməyin ödənilməsinin hansı forması üstünlük təşkil edir?
- akkord
 - briqada
 - işəmuзд
 - mütərəqqi
 - ✓ vaxtamuzd
438. Respublikamızda dövlət və xüsusi sektorlarda orta əmək haqqının səviyyələrində nisbət necədir?
- dövlət sektorunda xüsusi sektora nisbətən iki dəfə artıqdır
 - eyni səviyyədədir
 - dövlət sektorunda digər sektora nisbətən yüksəkdir
 - ✓ xüsusi sektorda dövlət sektorundakından yüksəkdir
 - xüsusi sektorda dövlət sektoruna nisbətən iki dəfə azdır
439. Mükafatlandırmanın hansı formaları var?
- İşəmuзд və vaxtamuzd.
 - Ümumi və xüsusi
 - birbaşa və dolaylı.
 - ✓ fərdi və kollektiv
 - əsas və əlavə .
440. əmək haqqı formalarının seçimində nə nəzərə alınmır?
- işin keyfiyyəti.
 - əməyin təşkilinin və əməyin xüsusiyyətləri.
 - avadanlığın xüsusiyyətləri.
 - texnologiyaların xüsusiyyətləri.
 - ✓ əmək cismi.
441. əmək haqqının strukturuna nə daxil deyil?
- nadbavkalar (stimullaşdırıcı əlavə)
 - əlavələr və kompensasiyalar.
 - mükafatlar.
 - ✓ işəmuзд və vaxtamuzd əlavələr.
 - əmək haqqının tarif hissəsi.
442. Mühəndis–texniki işçilərin və idarəedən heyətin əmək haqqısı neçə hissədən ibarətdir?

- ✓ 2
- 3
- 6
- 4
- 5

443. Tarif cədvəli nəyi müəyyən edir?

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

444. əmək haqqının təşkili ünsürləri:

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

445. əmək haqqının təşkili prinsiplərinə aiddir:

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

446. Birinci dərəcəli fəhlənin tarif maaşı hansı səviyyədə müəyyən edilir?

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

447. əməyin kəmiyyəti nə ilə ölçülür?

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

448. əmək haqqı cəmiyyət üçün gəlirdir,

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

449. əmək haqqının səviyyəsinə təsir edən xarici amillərə aid deyil:

- ✓ beynəlxalq aktlar və sazişlər
- dövlət tənzimlənməsi və həmkarların təsiri
- müvafiq sərəncamlar və əmək bazarının vəziyyəti

- dövlətin qanunvericilik aktları
- milli məclisin qərarları və əmək bazarının qanunları

450. əmək haqqının dövlət tənzimlənməsinin əsas funksiyası:

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

451. əmək haqqının stimullaşdırma funksiyası nəyə xidmət edir?

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

452. əmək haqqının tənzimləmə funksiyası nəyə xidmət edir?

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

453. əməyin normalaşdırılmasının əsas funksiyası:

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

454. Tarif sisteminin əsas funksiyasını göstərin:

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

455. əmək haqqının forma və sistemlərinin əsas təyinatını göstərin:

- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini nəzərə almaqla işəməz əmək haqqını müəyyən etmək
- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini müəyyən etməkdir
- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət fərqlərini müəyyən etməkdir
- ✓ sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərini nəzərə alaraq əmək haqqının hesablama və tətbiqi qaydasını müəyyən etməkdir
- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini nəzərə almaqla vaxtəməz əmək haqqını müəyyən etməkdir

456. Hər hansı dərəcənin tarif maaşı necə müəyyən olunur?

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

457. əməyin ödənilməsində hansı forma üstünlük təşkil edir?

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

458. Rayon əmsalının əsas funksiyası nədən ibarətdir?

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

459. Vaxtamuzd əmək haqqının hesablanmasında istifadə olunan əsas göstəricilər:

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

460. Fəhlələrin işəmuзд əmək haqqının hesablanmasında istifadə olunan əsas göstəricilərə aiddir:

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

461. əmək haqqının differensiallaşdırılmasının təyinatı nədən ibarətdir?

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

462. Məhsulun iş qiyməti necə müəyyən olunur?

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

463. İşəmuзд-mütərəqqi əmək haqqı sistemində hansı iş qiymətləri tətbiq edilir?

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

464. Mükafatlandırma əsasən hansı məsələ nəzərə alınmır?

- mükafatlandırmanın şərtləri
- ✓ mükafatlandırma göstəricilərini müəyyən edən heyətin sayı
- mükafatların verilməsi qaydaları və müddəti

- mükafatın sex, sahə, peşə və ayrı-ayrı işlər üzrə konkret həcmi
- mükafatlandırma göstəriciləri və amilləri

465. İşçinin fizioloji tələbatının ödənilməsi nəyin əsasında müəyyən olunur?

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

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

- sosial
- orta
- fiziki
- ✓ aşağı
- yuxarı

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

- orta
- sosial
- aşağı
- fiziki
- ✓ yuxarı

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

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

469. Sadə vaxtamuzd sistemində əmək haqqı necə müəyyən olunur?

- fəhlənin sərf etdiyi enerjinin miqdarı və tarif maaşı əsasında
- fəhlənin sərfetdiyi əməyin miqdarı və tarif maaşı əsasında
- ✓ 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

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

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

471. Fəhlənin müstəqim əmək haqqı necə müəyyən edilir?

- ✓ iş qiymətini istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla
- vaxt normanı istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla
- hasilat normanı istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla
- xidmət normanı istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla
- say normanı istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla

472. Akkord əmək haqqı sisteminin mahiyyəti:

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

473. əmək müqaviləsinin şərtlərinə nə daxil deyil?

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

474. Tarif- ixtisas sorğu kitabçaları nəyin təşkili ünsürüdür?

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

475. Nominal əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?

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

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

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

477. İşəməz fəhlələrin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

478. Vaxtəməz fəhlələrin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

479. əmək haqqının həyat səviyyəsi baxımından hansı növləri var?

- fərdi və xüsusi əmək haqqı
- vaxtəməz və işəməz əmək haqqı
- fərdi və xüsusi əmək haqqı

- müstəqim və q-müstəqim əmək haqqı
- ✓ nominal və real əmək haqqı

480. əməyin ödənilməsinin təşkili prinsiplərinə aid deyil:

- əmək şəraitinin nəzərə alınması prinsipi.
- bərabər əməyə görə bərabər haqqın verilməsi prinsipi.
- əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinin nəzərə alınması prinsipi.
- ✓ işçilərin tərkibinin nəzərə alınması prinsipi.
- əməyin intensivliyi prinsipi.

481. əmək haqqı nədir?

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

482. Tarif-ixtisas sorğu kitabçaları neçə bölmədən ibarətdir?

- ✓ 3
- 5
- 4
- 6
- 2

483. Azərbaycan Respublikasında vahid tarif şəbəkəsi neçə dərəcədən ibarətdir?

- ✓ 19
- 23
- 15
- 20
- 25

484. əmək haqqının əsas formaları hansılardır?

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

485. İşəmuzd əmək haqqı sisteminə aid deyil:

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

486. Akkord işəmuzd əmək haqqı sistemi daha çox hansı sahələrdə tətbiq edilir?

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

487. əmək haqqının iqtisadi məzmunu hansı münasibətlərdə əks olunur?

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

488. İş qüvvəsinin qiyməti necə müəyyən olunur?

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

489. Real əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?

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

490. Tarif cədvəli özündə nəyi əks etdirir?

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

491. Tarif əmsalı nəyin göstəricisidir?

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

492. Vaxtamuzd əmək haqqının sistemlərinə aiddir:

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

493. əmək haqqı bazar iqtisadiyyatı şəraitində nəyi əks etdirir?

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

494. İnsan kapitalının idarə edilməsi siyasətinə nə daxil deyil?

- biliyin idarə edilməsi və resursların axtarılması;
- təhsil proqramını və müəssisənin inkişafını tədqiq etmək;
- insan kapitalının inkişafını və ona investisiya qoyuluşunun əhəmiyyətini müəyyən etmək;

- işçilərin qabiliyyətinin aşkar olunması və işin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
- ✓ işçilərin əmək haqqını tənzimləmək

495. İnsan kapitalına investisiya qoyuluşu nəyə xidmət edir?

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

496. İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?

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

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

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

498. Peşənin inkişafı dedikdə nə başa düşülür?

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

499. Peşənin inkişafı sisteminə daxildir:

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

500. İnsan kapitalının idarə edilməsinin təşkili hansı məsələləri araşdırır?

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