

## İnsan resurslarının idarə olunması

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

Q.Ford

Q.Emirson

**F.Teylor**

A.Fayol

A.Smit

2. Bunlardan hansı sosial idarəetməyə aid deyildir?

cəmiyyətin idarə edilməsi

heyətin idarə edilməsi

**texnikanın, avadanlığın idarə edilməsi**

ictimai təşkilatların idarə edilməsi

istehsalın idarə edilməsi

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

planlaşdırma

təşkilətmə

**idarəetmə**

strategiya

taktika

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

2

3

**4**

5

6

5. İdarəetmənin əsas metodlarına aid deyil:

iqtisadi

inzibati

təşkilati

sosial-psixoloji

**ictimai**

6. Fənnin öyrənilməsində istifadə olunan metodlara aid deyil:

analitik metod

**pozitivlik metodu**

sintetik metod

statistik metod

sosial tədqiqatlar metodu

7. İnsan resurslarının idarə edilməsi departamentinin əsas məqsədi:

**insan resurslarından optimal istifadə, işçilərin peşə inkişafı**

əmək məhsuldarlığının artırılması; əmək haqqının yüksəltməsi

iş şəraitinin yaxşılaşdırılması; ixtisas artımının təmin etməsi

iş şəraitinin yaxşılaşdırılması; əmək haqqını artırılması

ixtisas artımının təmin etməsi; əmək haqqının artırılması

8. İdarəetmənin obyektı deyildir:

ayrı-ayrı kollektivlər, müəssisələr, təşkilatlar

konkret xalq təsərrüfatı sahəsi

bütövlükdə xalq təsərrüfatı və cəmiyyət

cəmiyyətdə baş verən iqtisadi, siyasi, sosial və hüquqi proseslər

**ictimai əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası**

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

**əmtə-pul münasibətlərinin, biznes mühitin inkişafı**

xalq təsərrüfatının sahələrin inkişafı, onun strukturunun mürəkkəbləşməsi

təşkilatı, iqtisadi, sosial əlaqələrin beynəlxalq münasibətlər sistemində inteqrasiya

olunması

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

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

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

Aristotel

A.Smit

D.Rikardo

**Sokrat**

K.Marks

11. "İnsan resurslarının idarə edilməsi" fənninin predmeti:

əmək potensialı, ictimai əmək və onun konkret təşkilidir

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

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

insanlar arasındakı sosial-iqtisadi və əmək münasibətləridir

insan resurslarının əmək fəaliyyətinin təşkili və idarə edilməsidir

12. İnsan resurslarının idarə edilməsinin mahiyyəti:

insanların ilkin tələbatlarının ödənilməsinin təmin edilməsi

**insan resurslarının inkişaf etdirilməsi**

insan resurslarının tibbi diaqnostikası

insanların əmək alətlərindən istifadəsinin qiymətləndirilməsi

insanların sosial statusunun yüksəldilməsi

13. İdarəetmənin subyektlərinə nə aiddir?

kiçik və böyük sosial qruplar

**idarə edənlər və idarə olunanlar**

müəssisə və təşkilatlar

kompleks və ixtisaslaşmış briqadalar

fərdi və kollektiv müqavilələr

14. Kursun məzmununa daxil deyil:

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

15. İdarəetmənin obyektı deyildir:

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

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

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

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

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

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

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

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

18. Menecment fəaliyyətində ən başlıca cəhət nədir?

işçilərin avadanlıqdan istifadə səviyyəsinin qiymətləndirilməsi

**işçilərin səyini, qabiliyyətini, bacarığını qarşıya qoyulmuş məqsədlərin icrasına yönəltməkdir**

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

19. İnsan resurslarının idarə edilməsində başlıca məqsəd nədir?

**cəmiyyətin obyektiv imkanlarından səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək**  
cəmiyyətdə elmi-texniki tərəqqinin nailiyyətlərindən səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək

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

20. İdarəetmənin vəzifələrinə aid deyil:

istehsalı inkişaf etdirmək  
ehtiyatlardan səmərəli istifadə etmək  
**əmək və istehsal münasibətlərini tənzimləmək**  
əmək bölgüsünü və əmək kooperasiyasını həyata keçirmək

struktur bölmələrinin inkişafını təmin etmək

21. Əmək bazarına hansı komponent daxil deyil?

subyektlər  
iqtisadi proqramlar  
bazar infrastrukturu  
bazar mexanizmi  
**obyektlər**

22. Gender nə deməkdir?

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

23. İqtisadi fəal əhaliyə daxildir:

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

24. İqtisadi qeyri-fəal əhaliyə aid deyil:

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

25. Miqrasiya dedikdə nə başa düşülür?

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

26. Əmək ehtiyatlarının ən çevik hissəsi hansıdır?

**gənclər**  
qadınlar  
işsizlər  
tələbələr  
təqaüdcülər

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

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

28. Əmək bazarında seqmentləşmə nədir?

işəgötürənlərlə muzzdlu işçilərin maraqlarının razılaşması və qarşılıqlı fəaliyyəti işçi qüvvəsinin hərəkəti

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

**işçi qüvvəsinin hərəkətini məhdudlaşdıran qapalı sektorlara bölgüsü**

29. Əmək ehtiyatlarının bölgüsü hansı məqsədə xidmət edir?

istehsalın artırılmasına

istehsalın məsrəflərinin azaldılmasına

iş yerləri üzrə kadrların yerləşdirilməsinə

əmək ehtiyatları ilə bağlı dövlət nəzarətinin aparılmasına

**iqtisadiyyatın işçi qüvvəsinə olan tələbatının ödənilməsinə**

30. Məşğulluq kateqoriyasına hansı xarakteristika aid deyil?

tam

rasional

məhsuldar

səmərəli

**əmək qabiliyyətli**

31. Miqrasiyanın hansı növləri mövcuddur?

struktur və mövsumi

immiqrasiya və emmiqrasiya

mövsumi və tsiklik

sosial və siyasi

**daxili və xarici**

32. Əmək ehtiyatları dedikdə nə başa düşülür?

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

əmək qabiliyyəti yaşında olan əmək qabiliyyətli əhalinin məcmusu

müəyyən fəaliyyət sahəsində iş təcrübəsi olan insanların məcmusu

müəyyən peşəyə malik olan insanların məcmusu

**intellektual və fiziki cəhətdən əmək qabiliyyətinə malik olan əhalinin əmək qabiliyyətli hissəsi**

33. Əmək ehtiyatlarının işçi qüvvəsindən fərqli cəhəti:

**əmək ehtiyatları – kəmiyyət göstəricisidir**

əmək ehtiyatları – keyfiyyət göstəricisidir

əmək ehtiyatları – natural göstəricisidir

əmək ehtiyatları – səmərəlilik göstəricisidir

əmək ehtiyatları – dəyər göstəricisidir

34. Əmək ehtiyatlarının formalaşmasında əsas mənbə hansıdır?

təqaüdçülər

ev və şəxsi təsərrüfatında məşğul olanlar

əlillər

evdar qadınlar

**əmək qabiliyyətli yaşa daxil olan gənclər**

35. Cəmiyyətdə işsizlik səviyyəsinə təsir edən amillərə aiddir:

istehlak mallara tələbat

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

36. Əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə göstəricilərinə aid deyil:

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

37. Əmək potensialının əsas komponentlərinə daxildir:

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

38. İşçinin fiziki sağlamlığına aid deyil:

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

39. İşçinin sağlamlığına bioloji amillərin təsirinin qarşısı necə alınır?

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

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

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

41. Əməyin mühafizəsi nədir?

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

42. Əməyin mühafizəsi ilə bağlı tədbirlərə aid deyil:

Təşkilatların təhlükəsizliyi  
İşçilərin təhlükəsizliyi  
Əmək şəraitinin təhlükəsizliyi  
İş yerlərinin təhlükəsizliyi

## Hüquqi təhlükəsizlik

43. Əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər:

sosial-iqtisadi

**daxili-xarici**

üfuqi-şaquli

xətti-funksional

ictimai-təşkilati.

44. Əməyin mühafizəsi ilə bağlı rəhbərliyin mövqeyi nəyə aiddir?

**Əməyin mühafizəsinin təmin olunması amillərinə**

Məhsul istehsalının həcmnin artırılması amillərinə

İşçilərin peşə-ixtisasının yüksəldilməsinə təsir edən amillərə

İstehsal proqramının artırılması ilə bağlı amillərə

İş yerlərinin təşkili ilə bağlı amillərə

45. Əməyin mühafizəsi məqsədilə hansı fəaliyyət həyata keçirilir?

Maliyyə fəaliyyəti

İctimai-təşkilati fəaliyyət

**Sağlam və təhlükəsizliklə bağlı fəaliyyət**

İqtisadi fəaliyyət

investisiya fəaliyyəti

46. İnsanın psixoloji vəziyyəti hansı prosesdə inkişaf edir?

İş yerlərinin təşkili prosesində

**Əmək fəaliyyəti prosesində**

Əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması prosesində

Kadrların təhsilləndirilməsi prosesində

Kadrların ixtisaslaşması prosesində

47. Əməyin mühafizəsi nədə öz əksini tapır?

**Sağlamlıq və təhlükəsizliyin ələqələndirilməsində**

Əmək şəraiti ilə iş yerlərinin ələqələndirilməsində

İşçi ilə işin ələqələndirilməsində

İş yerləri ilə işçinin ələqələndirilməsində

Əmək şəraiti və işin məzmununun ələqələndirilməsində

48. Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillər neçə qrupda toplanır?

5

**4**

3

6

7

49. Müəssisədə təhlükəsizlik proqramının əsas məqsədi:

İşçilərin sağlamlığını təmin etmək

**İstehsal təhlükələrini aradan qaldırmaq**

İşçiləri müvafiq ləvazimatlarla təmin etmək

İşçilərin sosial müdafiəsini təmin etmək

İşin mürəkkəblik dərəcəsini azaltmaq

50. Əmək şəraitinin sağlamlaşdırılmasına nə daxil deyil?

Normal işıqlandırma səviyyəsinin təmin edilməsi

Tikililərin və avadanlıqların zövqlə rənglənməsi

İstehsal səs-küyünün və titrəyişin azaldılması

İşçilərin fərdi xüsusi iş paltarları, qoruyucu vasitələrlə təmin edilməsi

**Müəssisənin texniki-texnoloji təminatı**

51. Peşə nədir?

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

yeniliklərin əldə olunması ilə bağlı fəaliyyətdir

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

insanın işi yerinə yetirmək və məhsuldarlığı artırmaq qabiliyyətidir;

yeni bilik və məlumat toplamaq məqsədi ilə həyata keçirilən fəaliyyətdir

52. İxtisas nədir?

**peşənin dərinləşməsi və ayrı-ayrı istiqamətlərə yönəlməsi**

biliklərin və yeniliklərin əldə olunması səviyyəsidir

fiziki cəhətdən daha ağır və çətin işləri yerinə yetirmək;

peşəni differensiallaşdırılmaq məqsədilə həyata keçirilən fəaliyyət

işçilərin yerinə yetirdikləri işin mürəkkəblik səviyyəsinə görə fərqləndirilməsidir

53. Dərəcə nədir?

müəyyən sferada əldə edilmiş biliklərdi;

bilik və bacarığın differensiallaşdırılmasıdır

**ixtiasa yiyələnmək səviyyəsidir**

yenilikləri qavramaq qabiliyyəti

işin yerinə yetirilməsi bacarığıdır

54. Peşənin inkişafına xüsusi diqqət hansı dövrdə artmışdır?

**ETT-nin sürətləndirilməsi dövründə**

siyasi böhran dövründə

keçən əsrin əvvəllərində

iqtisadi böhran dövründə

iqtisadi tənəzzül dövründə

55. Peşə təhsili alan insanlar əsasən hansı formada birləşirlər?

**qrup formasında**

fərdi formada

şəxsi formada

leqal formada

qeyri-leqal formada

56. İnsan kapitalının idarə edilməsi siyasətinə nə daxil deyil?

bilinin idarə edilməsi və resursların axtarılması;

işçilərin qabiliyyətinin aşkar olunması və işin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;

təhsil proqramını və müəssisənin inkişafını tədqiq etmək;

insan kapitalının inkişafını və ona investisiya qoyuluşunun əhəmiyyətini müəyyən etmək;

**işçilərin əmək haqqını tənzimləmək**

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

64. İnsan kapitalının idarə edilməsinin təşkili hansı məsələləri araşdırır?

**səmərəliliyi, yenilikləri əldə etmək və təhsil mühitini yaratmaq**

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

65. Peşənin inkişafı sisteminə daxildir:

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

rəhbər işçilərin seçilməsi və yerləşdirilməsi;

fəhlə işçilərin seçilməsi və yerləşdirilməsi;

ümumi təhsilin inkişafının planlaşdırılması;

əmək funksiyaların qovuşması imkanlarının aşkar edilməsi.

66. Peşənin inkişafı dedikdə nə başa düşülür?

peşə üzrə yeni biliklərin mənimsənilməsi;

əməkdaşın yeni istehsalat problemlərinin həllinə hazırlanması;

**işçinin yeni istehsalat funksiyalarının və vəzifənin yerinə yetirilməsinə hazırlanması**

**prosesidir**

işçinin biliyinin artırılması prosesidir;

işçilərin peşə vərdişlərinin və iş qabiliyyətinin artırılmasıdır .

67. Müəssisədə əmək bölgüsünün neçə növü var?

2

3

5

7

4

68. Müəssisədə əmək kooperasiyasının neçə forması vardır?

4

7

6

5

3

69. Əməyin təşkili nəyin tərkib hissəsidir?

texniki-təşkilati prosesin

əmək prosesinin səmərəliliyinin

texnoloji proseslərin təşkilinin

**istehsalın təşkilinin**

əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin

70. Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aid deyil:

funksional

texnoloji

**təşkilati-texniki**

əməliyyat

peşə-ixtisas

71. Müəssisədə əmək kooperasiyası formasına aid deyil:

**müəssisələr arası kooperasiya**

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

72. ƏET nəyin yüksək mərhələsi hesab olunur?

**əməyin təşkilinin**

əmək məhsuldarlığının  
əmək bölgüsü və kooperasiyasının  
təbii proseslərin  
əmək proseslərinin

73. Əmək intizamı nədir?

**işçinin əmək fəaliyyətinə münasibətinin təzahür formasıdır**

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

74. Əmək prosesinin neçə unsuru var?

**3**  
5  
6  
2  
4

75. Əmək proseslərinə nə daxildir?

**əmək, əmək cismi, əmək alətləri**

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

76. Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aiddir:

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

77. Əməyin elmi təşkilinin əsas vəzifələrinə aiddir:

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

78. Əmək kooperasiyası nəyi ifadə edir?

**əmək prosesinin ayrı-ayrı hissələrinin birləşməsini**

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

əmək fəndlərinin təcrid edilməsini, əmək üsullarının yeniləşməsini.

79. Əməyin təşkilinin məqsədinə aid deyil:

az əmək sərfi ilə çox məhsul istesal etmək.

insanın inkişafı üçün əlverişli şərait yaratmaq.

iş vaxtı fondundan , maddi vəsaitlərdən səmərəli istifadə etmək.

əmək məhsuldarlığının artmasını təmin etmək.

**istehsal proqramlarını işləmək**

80. Əmək intizamı nədə əks olunur?

**işçinin əmək fəaliyyətinə münasibətində**

işçinin əmək prosesində fəallıq səviyyəsində

işçilərin qarşılıqlı münasibətlərində

əmək fəaliyyətində iştirak səviyyəsində

əmək fəaliyyətinin stimullaşdırılmasında .

81. Funksional əmək bölgüsü nədir?

**işçilərin istehsalda rolunu müəyyən edir**

istehsalın hissələrə ayrılmasıdır.

fəhlələrin peşə-ixtisas üzrə bölünməsidir.

istehsal prosesinin tərkib hissələrinə ayrılmasıdır.

Əməyin növləri üzrə bölgüsüdür

82. İş yerlərinin təşkili ünsürlərinə nə aiddir?

sosial, iqtisadi, psixoloji

**planirovka, təchizat, xidmət, ixtisaslaşma**

motivləşdirmə, təkmilləşdirmə, təminat

səmərəlilik, məqsədlilik, dəqiqlik

təhlükəsizlik, qənaətlilik, vahidlik

83. Əmək prosesi ilə istehsal prosesinin əlaqəsi:

**əmək prosesi istehsal prosesinin tərkib hissəsidir**

əmək prosesi istehsal prosesinin iqtisadi əsasıdır

əmək prosesi istehsal prosesinin əsas ünsürüdür

əmək prosesi istehsal prosesinin sosial əsasıdır

əmək prosesi istehsal prosesinin təməlidir

84. İş yerlərinin təşkilinin neçə ünsürü var?

2

4

5

3

6

85. Əməyin təşkili prinsiplərinə aid deyil:

əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi hesabına işçilərin həyat səviyyəsinin ardıcıl olaraq yaxşılaşdırılması

əmək şəraitinin sağlamlaşdırılması

şəxsi və kollektiv maddi marağın düzgün əlaqələndirilməsi və möhkəmləndirilməsi

işçilərin yaradıcı təşəbbüskarlığının inkişaf etdirilməsi və müəssisədaxili münasibətlərin

yaxşılaşdırılması

**idarəetmə əməyinin keyfiyyətinin yüksəldilməsi**

86. Sosial nəzarətin növlərinə aid deyil:

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

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

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

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

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

89. Norma-tələb nədir?

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

90. Norma-stereotip dedikdə hansı normalar başa düşülür?

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

91. Sosial nəzarətin mahiyyəti nədən ibarətdir?

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

92. Motivləşmə özündə nəyi əks etdirir?

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

93. Əməyə uyğunlaşma prosesində neçə tərəf iştirak edir?

- 2**
- 3

4  
5  
6

94. İnsanın ilk tələbatına nə aiddir?

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

95. Sosial nəzarətin neçə funksiyası var?

**2**  
5  
3  
6  
4

96. Peşə seçimində əsas məsələlərə aid deyil:

**heyətin strukturu**  
əməyin məzmunu  
əməyin ödənilməsi  
peşənin nüfuzluluğu  
əməyin yaradıcı xarakteri

97. Sosial tələbatın əsas komponentlərinə aiddir:

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

98. İkinci uyğunlaşmada neçə növ obyekt fərqləndirilir?

6  
5  
3  
**2**  
4

99. Ümumilikdə uyğunlaşmanın subyektiv amillərinə aiddir:

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

100. Əmək davranışı necə müəyyən olunur?

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

101. Sosial nəzarət nə deməkdir?

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

işçilərin münasibətlərinin tənzimlənməsidir

işçilər-maşınlar sistem daxilində yaranan münasibətlərin tənzimlənməsidir

işçilərlə sahibkarlar arasında münasibətlərin tənzimlənməsidir

işçilərlə menecerlər arasında münasibətlərin tənzimlənməsidir

102. Sosial nəzarətin qiymətləndirmə funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

**işçilərin hərəkətləri ilə əmək kollektivində mövcud davranış qaydaları müqaisə edilir**

işçilərin davranışları bir-biri ilə müqayisə edilir

işçilərin hazırlıq səviyyəsi yoxlanılır

işçilərin iş qabiliyyəti qiymətləndirilir

işçilərin əmək irəjimini müəyyənləşdirir

103. Sosial nəzarətin stimullaşdırma funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

işçilərin əmək haqqının artırılmasına yönəldilməsindən

**əmək davranışını tənzimləmək məqsədilə həyata keçirilən təsir reaksiyasından**

iş vaxtı itkilərin azalmasına təsir etməkdən

iş vaxtından daha səmərəli istifadəsinə təsir etməkdən

işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına təsir etməkdən

104. İnsan davranışının öyrənilməsində əsas məqsəd nədir?

əmək məhsuldarlığını artırmaq

münasibətləri yaxşılaşdırmaq

**işçinin hərəkətlərinin əsas səbəbini başa düşmək**

işçilərin davranışını idarə etmək

işçilərin mənəviyyatını başa düşmək

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

fəhlələr arası

menecerlər arası

fəhlə ilə menecer arası

fəhlə ilə sahibkar arası

**idarə edən heyətlə sırası işçilər arası**

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

sosial-demoqrafik

peşə-ixtisas

**psixofizioloji**

ictimai-təşkilati

mədəni-məişət

107. Motivlərin neçə funksiyası var?

4

**5**

2

6

3

108. Kadr planlaşdırmasının məqsədi nədir:

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

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

109. Kadr planlaşdırmanın əsas vəzifəsi nədən ibarətdir:

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

110. Heyətin keyfiyyət tələblərini hansı göstərici xarakterizə etmir:

peşələr;  
ixtisaslar;  
kateqoriyalar;  
dərəcələr;

**bölmələr üzrə heyətin say nisbəti**

111. Heyətin qiymətləndirilməsində hansı prinsipdən istifadə olunmur:

obyektivlik  
etibarlılıq  
dəqiqlik  
**planlılıq**  
komplekslik

112. Namizədlərin işə qəbulunda hansı pillə yoxdur?

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

113. Kadr siyasəti formalaşdırıldıqda hansı sənəddən istifadə edilmir?

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

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

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

115. Strateji idarəetmə dedikdə nə başa düşülür?

ortamüddətli və qısamüddətli perspektivə istiqamətlənmə

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

116. Kadr potensialının planlaşdırılmasında hansı məsələ konkretləşdirilmir?

kadrların strateji inkişafı;

**ixtisaslı kadrların hazırlanması mənbələri**

idarəetmədə əməkdaşların iştirakı

qrup və fərdi işçilərin məsuliyyəti

stimullaşdırma sisteminin əsas üsürləri

117. Heyətlə iş üzrə operativ planının məzmunu:

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

təşkilatın heyəti ilə bağlı bütün işlərini əhatə edir;

operativ kadr planlaşdırılması qısa müddətliliyi ilə xarakterizə olunur;

məqsədin həyata keçirilməsini nəzərdə tutan konkret tədbirləri əhatə edir

maddi vəsaitin növü, miqdarı, istifadə vaxtı əks etdirir

118. Heyətə tələbatın ödənilməsində hansı mənbədən az istifadə olunur:

təhsil müəssisələri

məşğulluq mərkəzləri

**tövsiyyələr**

kütləvi informasiya vasitələri

əlaqəli müəssisələr

119. Əməyə uyğunlaşmanın neçə mərhələsi var?

4

5

2

**3**

6

120. Heyətin qabiliyyətinin qiymətləndirilməsində hansı testlərdən istifadə edilmir?

heyətin psixoloji vəziyyətini müəyyən edən test

peşəyə yiyələnmək – yararlılıq testi

**bioqrafiya testi**

əməkdaşın ümumi inkişaf səviyyəsini müəyyən edən test

şəxsi test

121. Kadr siyasəti dedikdə nə başa düşülür?

əməyin mühafizəsinin təkmilləşməsi istiqamətində həyata keçirilən tədbirlərin məcmusu

müəssisənin fəaliyyətini tənzimləyən qaydaların, qanunların məcmusu

**heyətlə işin məzmununu və istiqamətlərini müəyyən edən qaydalar**

**,qanunlar,məqsədlər və təsəvvürlər məcmusu**

işçilərin maddi maraqlandırılmasının təkmilləşdirilməsi istiqamətində həyata keçirilən tədbirlərin məcmusu

heyətin əmək və istirahət rejimini müəyyən edən qaydaların məcmusu

122. Heyətin idarə edilməsi strategiyasına aiddir:

**heyətin seçilməsi, qiymətləndirilməsi, stimullaşdırılması və inkişafı**

qaydalar, qanunlar, fikirlər, əqidələr

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

123. Müasir şəraitdə heyətin rolunun artırılmasına təsir edən amillər:

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

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

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

demokratiyanın inkişafı, əməyin stimullaşdırılması, idarəetmə strukturlarının mürəkkəbləşməsi

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

124. Kadr siyasəti kim tərəfindən formalaşır:

**təşkilatın rəhbərliyi**

bütün işçilər və bütün xidmət bölmələri

xətti menecerlər

istehsal bölmələri

idarə olunan heyət

125. Kadr siyasəti kim tərəfindən həyata keçirilir?

**kadr xidmətinin işçiləri**

texniki işçilər

təhcizat şöbəsi

əmək haqqı şöbəsi

mühəndislər

126. Kadr planlaşdırmasına hansı məsələ aid deyil?

hansı ixtisasdan nə qədər işçi harada nə vaxt istifadə olunmalıdır;

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

olar

**işçinin çalışdığı iş yeri necə təşkil olunmalıdır**

heyətin qabiliyyəti ilə əlaqədar onlardan daha yaxşı necə istifadə etmək olar

kadrların inkişafına hansı yolla nail olmaq olar.

127. Məqsədin müəyyənləşdirilməsinə hansı proseslər aid deyil?

məqsədin axtarılması;

məqsədin dəqiqləşdirilməsi;

məqsədin təhlili

məqsədin seçilməsi;

**məqsədin layihələşdirilməsi**

128. Strateji planlaşdırmanın əsas vəzifəsi:

əsas məqamların müəyyən olunması

kənar amillərdən asılılığın aşkar edilməsi

**inkişafın əsas istiqamətlərinin müəyyən olunması və təhlili**

işin keyfiyyətinin yüksəldilməsi;

məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsi

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

əmək intensivliyini  
məhsulun maya dəyərini  
**əmək məhsuldarlığını**

137. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsulları hansı sahələrdə istifadə olunur?

qeyri-maddi istehsal sahələrində  
xidmət sahələrində

**istehsal sahələrində**

sosial sferalarda  
elm və təhsil sahəsində

138. Əmək məhsuldarlığı və əmək tutumluluğu göstəriciləri necə mütənasibdir?

**tərs mütənasib**

düz mütənasib  
paralel  
bir-birilə əlaqəli deyil  
eyni istiqamətdə dəyişilir

139. Əmək məhsuldarlığı müəssisənin gəlirinə necə təsir edir?

gəlirə dolaylı təsir edir

**birbaşa gəliri müəyyənləyir**

gəliri tənzimləyir  
gəlirləri bölüşdürür  
gəlirləri differensiaslaşdırır

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

azalır

**artır**

dəyişilmir  
qeyri-müəyyən olur  
dəyişkən olur

141. Əmək məhsuldarlığının artımı ilk növbədə nədə əks olunur?

müəssisələrin istehsal sahələrinin artmasında

əmək haqqının artmasında

işçilərin sayının artmasında

fəhlələrin sayının artmasında

**məhsul istehsalının həcmində artmasında**

142. Əmək məhsuldarlığı nədir?

əməyin məhsuldar qüvvəsidir

əməyin təşkili səviyyəsidir

**əmək sərfinin səmərəlilik dərəcəsidir**

iqtisadi artımın göstəricisidir

əməyin intensivliyini xarakterizə edir

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

**3**

2

4

6

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

151. Əmək məhsuldarlığının müəssisədaxili ehtiyatlarının başlıca xüsusiyyəti nədən ibarətdir?

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

152. Əmək məhsuldarlığının ehtiyatlarının əmələgəlmə xassəsinə aiddir:

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

153. İstehsalın səmərəlilik göstəricilərinə aid deyil:

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

154. Əməyin ölçülməsinin göstəricilər sistemində əsas göstərici hansıdır?

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

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

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

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

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

157. Əməyin məhsuldar qüvvəsi nədir?

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

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

əməkdən istifadə

əmək cisimlərindən istifadə ilə əlaqədar

əmək alətlərindən istifadə

iş vaxtından istifadə

**enerji resurslarından istifadə**

159. Əmək məhsuldarlığının əməkdən istifadə ilə əlaqədar ehtiyatlarına daxildir:

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

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

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

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

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

160. Əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin əsas göstəriciləri:

**istehsal norması və əmək tutumu**

vaxt norması və xidmət norması

məhsulun həcmi və say norması

mənfəət və rentabellik

məhsulun maya dəyəri və xalis gəlir

161. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsas nöqsanları:

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

əmək intensivliyindən, əməyin mürəkkəbliyindən asılıdır

əməyin məhsuldar qüvvəsindən, əmək intensivliyindən asılıdır.

162. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun əsas nöqsanları:

əmək intensivliyindən, əməyin mürəkkəbliyindən asılıdır

əməyin məhsuldar qüvvəsindən, əmək intensivliyindən asılıdır

tətbiq dairəsi məhduddur, yalnız eyni cinsli məhsullar istehsalında istifadə olunur

**normaların keyfiyyətindən, normativ bazanın səviyyəsindən asılıdır**

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

163. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun əsas nöqsanları:

əməyin məhsuldar qüvvəsindən, əmək intensivliyindən asılıdır

əmək intensivliyindən, əməyin mürəkkəbliyindən asılıdır

tətbiq dairəsi məhduddur, yalnız eyni cinsli məhsullar istehsalında istifadə olunur

normaların keyfiyyətindən, normativ bazanın səviyyəsindən asılıdır

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**tarif dərəcələrinin və tarif əmsallarının məcmusunu**

tarif əmsallarının məcmusu

tarif dərəcələrinin və tarif maaşlarının məcmusu

172. İş qüvvəsinin dəyərinin hansı hədləri vardı?

aşağı və orta

**aşağı və yuxarı**

yuxarı və orta

orta və minimal

yuxarı və maksimal

173. Əmək haqqının ən başlıca funksiyasına aiddir:

sosial zəmanət

alıcılıq qabiliyyətinin formalaşması

mövqe

**təkrar istehsal**

stimullaşdırma

174. Mükafatlandırmanın hansı formaları var?

**fərdi və kollektiv**

İşəməzd və vaxtaməzd.

Ümumi və xüsusi

əsas və əlavə .

birbaşa və dolayı.

175. Əmək haqqının strukturuna nə daxil deyil?

əmək haqqının tarif hissəsi.

nadbavkalar (stimullaşdırıcı əlavə)

əlavələr və kompensasiyalar.

mükafatlar.

**işəməzd və vaxtaməzd əlavələr**

176. Tarif cədvəli nəyi müəyyən edir?

**Əməyin tarif üzrə ödənilməsi nisbəti və ya fərqi**

Əməyin kəmiyyətini.

Əmək haqqının sistemlərini

Əməyin normalaşdırılmasını.

Əməyin intensivliyini.

177. Əmək haqqının təşkili üsürləri:

əməyin təşkili, əməyin stimullaşdırılması, tarif sistemi

**əmək haqqının forma və sistemləri, əməyin normalaşdırılması, tarif sistemi**

mükaatlandırma, tarif sistemi, əməyin qiymətləndirilməsi

əməyin motivləşdirilməsi, məyin normalaşdırılması, əmək haqqı fondu

əməyin ödənilməsi fondu, tarif sistemi, əməyin təşkili

178. Əməyin kəmiyyəti nə ilə ölçülür?

iş gününün uzunluğu

**işlənmiş iş vaxtının miqdarı**

məhsulun kəmiyyəti

istehsal norması

vaxt norması

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

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

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

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

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

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

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

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

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

186. Mükafatlandırmada əsasən hansı məsələ nəzərə alınmır?

mükafatlandırma göstəriciləri və amilləri

mükafatlandırmanın şərtləri

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

mükafatların verilməsi qaydaları və müddəti

**mükafatlandırma göstəricilərini müəyyən edən heyətin sayı**

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

**aşağı**

yuxarı

orta

sosial

fiziki

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

aşağı

**yuxarı**

orta

fiziki

sosial

189. Sadə vaxtamuzd sistemində əmək haqqı necə müəyyən olunur?

**fəhlənin sərf etdiyi faktiki vaxtın miqdarı və tarif maaşı əsasında**

fəhlənin sərfetdiyi əməyin miqdarı və tarif maaşı əsasında

fəhlənin istehsal etdiyi məhsulun miqdarı və tarif maaşı əsasında

fəhlənin istifadə etdiyi texnologiya və tarif maaşı əsasında

fəhlənin sərf etdiyi enerjinin miqdarı və tarif maaşı əsasında

190. Əmək haqqının əsas funksiyalarına aiddir:

**təkrar istehsal, sosial zəmanət, stimullaşdırma, tənziqləmə, mövqe**

planlaşdırma, idarəetmə, stimullaşdırma

qiymətləndirmə, stimullaşdırma, tənziqləmə

uçot, qiymətləndirmə, təkrar istehsal

idarəetmə, məvqe, qiymətləndirmə, uçot

191. Tarif sisteminin əsas üsürləri:

tarif cədvəli, əmək haqqı, əməyin normalaşdırılması

tarif maaşları, mükafat, əməyin təşkili

tarif-ixtisas sorğu kitabçaları, əmək haqqı, əməyin reduksiyası

**tarif cədvəli, tarif maaşları, tarif-ixtisas sorğu kitabçaları**

əmək normaları, mükafat, tarif cədvəli

192. Tarif sisteminin başlıca məqsədi:

əməyi səmərəli təşkil etmək

əməyin kəmiyyətini nəzərə almaq

əmək fəaliyyətini motivləşdirmək

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

193. Əməyin keyfiyyəti nə ilə xarakterizə olunur?

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

194. Tarif-ixtisas sorğu kitabçasının bölmələri necə adlanır?

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

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

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

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

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

197. Əmək haqqının tənzimlənməsinin növlərinə aiddir:

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

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

3  
2  
4  
1  
5

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

**işçi qüvvəsinin keyfiyyəti**  
istehsalın rentabelliği  
iş qüvvəsinə tələb və təklif

ictimai tələbat  
məhsulun istehlak dəyəri

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

dövlət sektorunda digər sektora nisbətən yüksəkdir  
eyni səviyyədədir

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

201. Heyətin toplanması nədir?

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

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

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

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

müəssisənin əsasnəməsini, tələbatlarını və ehtiyatlarını

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

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

203. Namizədlərin səmərəli seçimi nə üçün vacibdir?

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

204. Namizədlərin seçimi zamanı hansı amillər əsas götürülür?

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

205. İşə götürülən namizədlərlə müsahibə neçə cür olur?

2  
3  
4  
5  
6

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

şəxsi sənədlərin nəzərdən keçirilməsi  
anketləşdirmə

**müsaibə**  
sorgu  
testləşdirmə

207. Təşkilatda menecer vakansiyası əsasən hansı mənbələr hesabına doldurulur?

xarici  
ərazi  
sahədaxili  
**müəssisədaxili**  
sahələrarası

208. Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin üstünlüyü nədədir?

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

209. Kollektivin formalaşmasında heyətin düzgün seçimi nəyi nəzərdə tutmur?

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

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

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

211. Namizədlərin səmərəli toplanması və seçimi nəyə əsaslanır?

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

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

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

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

müəssisə müdiri  
baş texnoloq  
**İR departamentin meneceri**

müdir müavini  
mütəxəssis

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

**ixtisaslaşmış jurnallar və qəzetlər**

elmi jurnallar

televiziya

radio

televiziya və radio

215. İşə düzəltmə agentliklərinin hansı növləri var?

dövlət

özəl

özəl, qeyri-kommersiya

**dövlət, özəl**

ictimai təşkilat

216. Testlərin növlərinə aid deyil:

intellektual bacarığı müəyyən edən

fiziki imkanları müəyyən edən

fərdil bacarıqları müəyyən edən

**qeyri-adi qabiliyyətləri müəyyən edən**

idarəetmə bacarığını müəyyən edən

217. Müsahibənin keçirilməsi metodlarını göstərin:

fərdi və ictimai

kollektiv və qrup

**fərdi və qrup**

qrup və briqada

ümumi və ictimai

218. Kadr hazırlayan əsas təşkilatları göstərin:

zavodlar, fabriklər, trestlər

**kolleclər, universitetlər, liseylər**

zavodlar, kolleclər, məktəblər

universitetlər, zavodlar, kurslar

institutlar, kurslar, kolleclər

219. Texnika və texnologiya necə namizədlərə tələbatı artırır?

fiziki əməklə məşğul olan işçilərə tələbat artır

əqli əməklə məşğul olan işçilərə tələbat artır

fiziki və əqli əməklə məşğul olan işçilərə tələbat artır

əl əməyi ilə məşğul olan işçilərə tələbat artır

**mürəkkəb əməklə məşğul olan .yüksək ixtisaslı kadrlara tələbat artır**

220. Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin xüsusiyyəti nədən ibarətdir?

**onlar tənzimlənməyə və nəzarətə daha çox tabe olur**

onlar hesablanmaya və yenidən baxılmağa daha çox tabe olur

onlar nəzarətə və proqnozlaşdırmaya daha çox tabe olur

onlar tənzimlənməyə və hesablanmaya daha çox tabe olur

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

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

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

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

işçilərin spesifikasiasi  
İR departamentin siyasəti və praktikasi  
təşkilatın imici  
İR departamentin siyasəti  
**müəssisənin fəlsəfəsi**

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

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

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

228. Əmək haqqı hansı funksiyaları icra edir:

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

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

229. İşsizlik müavinəti nədir:

**dövlət tərəfindən verilən maddi yardım**

işçinin əmək payının ödənilməsi

işçi üçün əmək norması

işçilərə mükafatlandırma ödəmələri

əmək haqqına əlavələr

230. Kollektiv müqavilələr dedikdə nə başa düşülür?

**müəssisənin inzibatchılıqla həmkarlar ittifaqı arasında razılaşma**

kiçik və orta sahibkarlar arasında razılaşma

müəssisədə əmək kollektivin üzvləri arasında razılaşma

iqtisadi subyektlər arasında razılaşma

müəssisədə istehsal olunan məhsulun alqı-satqı haqqında razılaşma

231. Əməyin stimullaşdırılması əsasən necə çıxış edir?

işçilərin sosial səğortasının forması kimi

işçilərin sosial problemlərinin həlli üsulu kimi

**əməyin idarə edilməsinin metodu kimi**

əmək məhsuldarlığının ölçülmə metodu kimi

kollektivdə işçinin uyğunlaşma üsulu kimi

232. Əmək müqaviləsinin şərtlərinə nə daxil deyil?

əsas və əlavə məzuniyyətlərin ödənilməsi

işçilərin tibbi sığortası

**turist səyahətlərinin ödənilməsi**

işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması

işçilərin yenidən hazırlığı və ixtisasartırma

233. Qeyri-maddi stimullaşdırmaya daxildir:

maliyyə stimullaşdırılması, güzəştli kredit, kompensasiyalar

**mənəvi stimullaşdırma, asudə vaxtla stimullaşdırma, təşkilati stimullaşma**

mənəvi stimullaşma, komfort əmək şəraiti, həvəsləndirici ödəmələr

mənəvi stimullaşma, mükafatlandırma, qonorar

təşkilati stimullaşma, güzəştli stimullaşma, kompensasiyalar

234. Mənəvi stimullar nə ilə əlaqədardır?

əməyin maddi qiymətləndirilməsi ilə

mükafatlandırma sistemlərindən istifadəsi ilə

əməyin intensivliyinin artırılması ilə

gəlirin məbləğinin artırılması ilə

**əməkdən zövq alma ilə**

235. Əməyin stimullaşdırılması nəyin ünsürü kimi meydana çıxır?

**motivləşmə**

qarşılıqlı əlaqələndirmə

uyğunlaşma

rəqabət

seqmentləşmə

236. Kollektivin sosial-psixoloji quruluşu nəyin əsasında yaranır?

şəxsi maraq, ümumi fəaliyyət, birgə işləmək

qarşılıqlı fəaliyyət, birgə çalışmaq, dostluq

**dostluq, birlik, ümumi maraq və mənafe**

ümumi maraq, birgə işləmək. əməyə münasibət

qarşılıqlı diqqət, etibar, çalışmaq

237. Əməyin stimullaşdırılmasının neçə növü var?

2

3

5

4

6

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

iqtisadi

**mənəvi**

inzibati

sosial

siyasi

239. Əməyin stimullaşdırılmasının təşkili tələblərinə nə aid deyil?

komplekslilik

**şəffaflıq**

müxtəliflik

çeviklik

operativlik

240. Əməyin stimullaşdırılmasının mexanizminə daxildir:

nomalaşdırmanın forma və metodları

**stimullaşdırmanın forma və metodları**

tənzimləmənin forma və metodları

planlaşdırmanın forma və metodları

modelləşmənin forma və metodları

241. Əməyin stimullaşdırılmasına qoyulan əsas tələbə nə daxildir?

əmək müqavilələrin vaxtaşırı yenidən baxılması

**işçinin əmək nailiyyətlərinin daima nəzərə alınması**

idarəetmə heyətinin proporsional seçimi

ixtisasartırmanın fasiləsiz həyata keçirilməsi

əmək proseslərin optimallaşdırılması

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

peşə məktəbləri  
**ali təhsil müəssisələri**  
orta ixtisas məktəbləri

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

birinci dərəcəli  
yüksək dərəcəli  
**ikinci dərəcəli**  
üçüncü dərəcəli  
ali dərəcəli

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

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

252. Fəhlələrin ixtisası hansı formada artırılır?

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

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

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

254. Peşələr üzrə fəhlə kadrların hazırlığı nəyə əsasən keçirilir?

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

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

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

256. Müəssisələrdə hansı peşələr üzrə hazırlıq keçirilir?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

272. Menecerlərin inkişaf vasitələri hansılardır?

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

273. Təlim və inkişaf proqramları nə ilə nəticələnə bilər?

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

274. Karyeranın planlaşdırılmasından sonra iki pillə necə adlanır?

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

275. Kollektiv müqavilələr bağlanarkən hansı prinsiplərə əməl olunmalıdır?

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

276. Menecerlərin funksiyasına əsas nə daxildir:

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

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

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

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

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

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

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

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

kollektiv müqavilələrdə tərəflərin əsas şərtlərinin və öhdəçilik məsuliyyətinin əks olunmasından

284. Ünsiyyət prosesi zamanı hansı əsas məsələlər aşkara çıxır?

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

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

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

285. İdarəetmədə qarşılıqlı münasibətlərin tənzimlənməsində nələr əsas rol oynayır?

əmək intizamı, əxlaq normaları, ictimai rəy

**ictimai davranış normaları, əxlaq normaları, ictimai rəy**

istehlak normaları, əxlaq normaları, əmək normaları

əmək intizamı, hüquqi normalar, ictimai rəy

əmək şəraiti, əməyə münasibət, istehsal normaları

286. İşçilərlə münasibətdə menecerlərə qarşı irəli sürülən əsas tələb:

müəssisənin daxili və xarici əlaqələrini tənzimləmək bacarığı

**tabeçiliyində olanları seçmək, qiymətləndirmək, onlar arasında münasibəti tənzimləmək bacarığı**

firmanın məqsəd və vəzifələrini müəyyən etmək bacarığı

firmaların fəaliyyətini planlaşdırma və proqnozlaşdırma bacarığı

idarəetmə münasibətlərini tabeçilik münasibətlərilə əlaqələndirmə bacarığı

287. İşçilərlə əməkdaşlıq zamanı rəhbər işçidən nə tələb olunur?

**hisslərini açıq ifadə etmək üçün işçiləri həvəsləndirmək, onları dinləməyi bacarmaq**

işçilərin ixtisas səviyyəsini nəzərə almaqla, onlara vəzifə təklif etmək

işçilərin çalışdığı müəssisədə əmək şəraitini nəzərə almaqla, onlara müasir tələblərə

cavab verən iş yerlərini təklif etmək

işçilərin əməyin ödənilməsi qaydalarını təkmilləşdirərək, onların tələbatlarını nəzərə

almaq

işçilərin əmək və istirahət rejimini təkmilləşdirmək, onların sağlamlığını qorumaq

288. Kollektiv nədir?

Ayrı-ayrı fərdlərin süni, bioloji, demoqrafik birləşməsidir

İstənilən insan qrupunun birləşməsidir

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

Ayrı-ayrı ixtisas və peşələrdən olan işçilərin birliyi

Müxtəlif kateqoriyalardan olan işçilərin birliyi

289. Müəssisənin iqtisadi-hüquqi atributuna aid deyil:

Müəssisə haqqında əsasnamə və nizamnamə

Hüquqi şəxs səlahiyyəti

Müstəqil balans malik olması

**Müəssisənin maliyyə planı**

Tabeçiliyi

290. Münaqişə hansı problemlər sırasına aiddir?

İqtisadi

**Sosial**

Psixoloji

Fizioloji

Təşkilati

291. Münaqişə nədir?

Kollektiv daxili münasibətlərin vəziyyətini xarakterizə edir

Kollektiv üzvlərinin şəxsi keyfiyyətlərinin, xarakterlərinin optimal əlaqələndirilməməsidir

**Mövqələrin, mənafeələrin, tələbatların, davranış normalarının uyğun gəlməməsidir**

Psixoloji uyğunluğun nəticəsidir

Rəhbərlik və tabeçilikdə olan işçilər arasındakı münasibətdir

292. Destruktiv münaqişələr hansı münaqişələrlə oxşarlıq təşkil edir?

Obyektiv

Müəyyən

**Subyektiv**

Funksional

Qeyri-müəyyən

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

Tələbatla

**Motivlər**

Məqsədləri ilə

Dəyərlər meyli ilə

Maraqları ilə

294. Münaqişələr necə xarakter daşıyır?

**Yaradıcı və dağıdıcı**

Konkret və mücərrəd

Açıq və gizli

Obyektin və subyektin

Ümumi və xüsusi

295. Münaqişələrin həlli yollarına aiddir:

Sülh; müharibə

**Barışıq; güzəştətmə**

seçki; sülh

Obyektiv; subyektiv

Xalq diplomatiyası; hərbi yolla

296. İfadə dərəcəsinə görə münaqişələr necə olur:

Aşağı səviyyəli, orta səviyyəli, yüksək səviyyəli

Şəxsiyyətlər arasındakı, qruplararası, kollektiv daxili

Müəyyən, qeyri-müəyyən, funksional

**Açıq, gizli, potensial**

Az riskli, riskli, çox riskli

297. Sosial-psixoloji münaqişələrin səbəbi nədir:

**Sosial gərginlikdən yaranır**

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

298. Stres nədir?

Həyəcan  
**Gərginlik**  
Sıxıntı  
Qorxu  
Əsəbilik

299. Münaqişənin idarə edilməsində başlıca məsələ nədir:

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

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

**Kommunikasiya**  
Korporasiya  
Kooperasiya  
Kollektiv  
Koordinasiya