

AAA_1005y#01#Q16#01 Eduman testinin sualları

Fənn : 1005Y İnsan resurslarının idarə edilməsi

1 Gənc fəhlə kadrların əsas hazırlıq formalarına aid deyil?

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

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

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

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

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

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

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

5 Fəhlələrin ixtisasının artırılması formasına aid deyil:

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

6 Gənclərin peşə seçiminə təsir edən əsas amillər hansılardır?

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

7 Peşə-texniki məktəblərinin tədris planında nəzərdə tutulmur:

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

8 Peşə əmək bölgüsünün əsasında nə durur?

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

9 Peşə adaptasiyasının mərhələlərinə nə daxil deyil?

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

10 Peşələrə olan marağın əsas motivlərinə aid deyil?

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

11 Peşə-texniki məktəblərində istehsalat təlimi necə həyata keçirilir?

- Qrup halında ustanın rəhbərliyi altında
- Ayrı-ayrılıqda məsləhətçinin rəhbərliyi altında
- Fərdi şəkildə ustanın rəhbərliyi altında
- Qrup halında mütəxəssisin rəhbərliyi altında
- Fərdi şəkildə əsas fəhlənin rəhbərliyi altında

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

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

13 Peşələr üzrə fəhlə kadrları hazırlanarkən nə əsas götürülür?

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

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

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

15 Peşə-texniki məktəblərdə fəhlə kadrların sayı hesablanır:

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

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

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

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

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

18 Peşə-texniki məktəblərinin tədris planında nəzərdə tutulmur:

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

19 Vakant iş yerlərinə namizədlərin geniş formada toplanmasının məqsədi:

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

20 Namizədlərin toplanmasında əsasən neçə mənbədən istifadə olunur?

- 1
- 3
- 2

- 5
 4

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

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

22 Namizədlərin xarici mənbələrdən toplanmasına təsir edən amillər:

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

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

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

24 İşçilərin gözləmələri ilk öncə nə ilə bağlıdır:

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

25 Yeni seçilmiş işçilərin sosial orientasiyasının (adaptasiyasının) məqsədi:

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

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

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

27 Namizədlərin seçimində nəzərə alınan əsas tələblər:

- seçim keyfiyyətli və orta müddətli olmalıdır
 seçim maliyyə və hesabat baxımından səmərəli olmalıdır

- seçim vaxt və vəsait sərfinə görə səmərəli olmalıdır
- orta seçim əhatəli və az xərc aparan olmalıdır
- seçim vaxt və əmək sərfinə görə səmərəli olmalıdır

28 Namizədlərin seçiminin səmərəliliyinin zəruriliyi nə ilə bağlıdır?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

33 Soyuq işlərdə çalışan işəməzdçuların tarif maaşları nə qədər artırılır?

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

34 Məqsədin planlaşdırılmasında nəzərə alınan əsas prinsiplərə aiddir:

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

35 Taktiki planlaşdırmanın mahiyyəti nədən ibarətdir:

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

36 Heyətlə iş üzrə operativ planının məzmunu:

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

37 İşə qəbul zamanı hansı mənbədən çox istifadə edilmir?

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

38 Heyətə tələbatın hesablanması hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

39 Vaxtamızda fəhlələrin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

40 Rəqabətdə üstünlük təşkil etmə dedikdə nə başa düşülür?

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

41 Təşkilatın inkişafında nəzərə alınan xarici amillərə aiddir:

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

42 Kadr planlaşdırılmasının neçə səviyyəsi var?

- 5
- 2
- 4
- 6
- 3

43 Operativ kadr planlaşdırılmasının əsas istiqamətlərinə aid deyil:

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

44 Heyətin qiymətləndirilməsi zamanı nəzərə alınan prinsiplərə aid deyil?

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

45 Kadr müsabiqəsinin neçə mərhələsi var?

- 6
- 5
- 2
- 3
- 4

46 Kadr planlaşdırılmasının məqsədi nədir:

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

47 Kadr planlaşdırmanın əsas vəzifəsi nədən ibarətdir:

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

48 Operativ planın işlənməsində hansı məlumat lazım deyil:

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

49 Heyətin keyfiyyət tələblərini hansı göstərici xarakterizə etmir:

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

50 Mütəxəssislər və qulluqçuların sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir:

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

51 Təşkilatda insan resurslarının strateji planlaşdırılması dedikdə nə başa düşülür?

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

52 Strateji idarəetmə dedikdə nə başa düşülür?

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

53 Kadr siyasəti kim tərəfindən formalaşır?

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

54 Kadr siyasəti kim tərəfindən həyata keçirilir?

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

55 Təlim (treninq) və inkişaf proqramlarının məqsədi:

- əmək haqqının artırılması, daha mürəkkəb iş görmək
- iş qabiliyyəti artırmaq, işə sərf edilən vaxtı azaltmaq
- əmək haqqını artırmaq, ixtisası təkmilləşdirmək
- işin məhsuldarlığını, səmərəliliyini və işdən məmnunluğu artırmaq
- daha mürəkkəb iş görmək, əmək məhsuldarlığını artırmaq

56 Təlim proqramlarının məqsədi:

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

57 İnkişaf proqramların məqsədi:

- təşkilatın əməyin təkmilləşdirməsinə olan ehtiyajı öyrənir
- təşkilatın işçi heyətinin ixtisas səviyyəsinə, işin keyfiyyətinə və bacarıqlara olan tələbatı müəyyən edir və müvafiq tədbirlər hazırlayır
- təşkilatın inkişafa olan tələbatını öyrənir
- təşkilatın ixtisasla bağlı ehtiyaclarını öyrənir
- təlimat və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması tələbatını öyrənir

58 Təlim (treninq) proqramları neçə pillədən ibarətdir?

- 4 pillədən
- 5 pillədən
- 3 pillədən
- 8 pillədən
- 6 pillədən

59 Qiymətləndirmə təlim proqramının hansı mərhələsində aparılmalıdır?

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

60 Karyeranın planlaşdırılmasının birinci mərhələsi nədən ibarətdir?

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

61 əmək fəaliyyətinin xüsusiyyətlərinə görə yerdəyişmənin növləri:

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

62 İşçilərin yerdəyişməsi nəyi əks etdirir?

- işçilərin fəaliyyət sferasının dəyişməsini
- ictimai əmək bölgüsü sistemində işçilərin sosial yerdəyişməsini
- bir iş yerindən digərinə keçməsini
- sex və sahələrarası eyni peşə üzrə iş yerinin dəyişilməsini
- iş yerlərinin ixtisaslaşmasını

63 Treninq vasitələrinə aid deyil:

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

64 Təlimin neçə növü var?

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

65 Treninq proqramlarının hazırlanmasına ilk öncə nədən başlanılmalıdır?

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

66 Treninq tədbirlərindəki nöqsanları aşkar etmək üçün hansı metoddan istifadə olunur?

- Optimallaşdırma
- Müqayisə
- Təhlil
- Deduksiya
- İnduksiya

67 əməyin mühafizəsi nədə öz əksini tapır?

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

68 Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillər neçə qrupda toplanır?

- 5
- 3
- 4
- 7
- 6

69 Müəssisədə qəbul olunmuş sağlamlıq proqramının əsas məqsədi:

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

70 Müəssisədə təhlükəsizlik proqramının əsas məqsədi:

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

71 Əmək fəaliyyəti ilə bağlı psixi proseslərin əsasını nə təşkil edir?

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

72 İstehsal tikililərinin yüksək mədəniyyətinin əldə olunmasına nə daxildir?

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

73 Əmək şəraitinin sağlamlaşdırılmasına nə daxil deyil?

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

74 Təhlükəsizlik tədbirlərinə nə aiddir?

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

75 İstehsal zonalarında temperaturun normada saxlanılması yollarına nə aiddir

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

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

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

77 İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?

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

78 Menecment fəaliyyətində ən başlıca cəhət nədir?

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

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

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

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

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

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

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

82 İdarəetmənin vəzifələrinə aid deyil:

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

83 İdarəetmə prinsiplərinə aid deyil

- ardıcılıq
- proporsionallıq
- optimallıq
- sistemlilik
- qənaətlilik

84 İnsan resurslarının idarə edilməsində başlıca məqsəd nədir?

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

85 Kiçik müəssisələrdə heyətin idarəedilməsinin xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

86 İnsan resurslarının idarəedilməsinin fəqləndirici xüsusiyyətlərinə aid deyil?

- Paralellik
- Çoxaspektlilik
- Qeyri – adilik
- Kəmiyyət qiymətləndirilməsinin çətinliyi
- Formalaşdırmada mürəkkəblilik

87 əmək kollektivlərinin birliyinə təsir edən makroiqtisadi amillərə aid deyil:

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

88 Kollektivin birliyi prosesi ilk növbədə nədən asılıdır:

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

89 Münaqişənin başlıca pozitiv funksiyalarına daxil deyil:

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

90 Kollektivdə problemlərin aşkara çıxarılması metodlarına aid deyil:

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

91 Meydana gəlməsinə görə münaqişələrin növləri:

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

92 Münaqişələrin əhəmiyyətinə aid deyil

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

93 Münaqişənin əsas aspektlərinə aiddir:

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

94 Münaqişənin idarə edilməsi prosesinin ardıcılığı:

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

95 Ünsiyyətin əsas funksiyalarına aid deyil:

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

96 Sosial əməkdaşlıqda ən başlıca metod hansıdır?

- Konsilium
- Təhlil

- Konsensus
- İnduksiya
- Ümumiləşdirmə

97 işə götürənlə işə qəbul olunan arasında meydana çıxan biləcək münaqişələrin sivil qaydada həll olunmasının mühüm vasitəsidir.

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

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

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

99 əməyin stimullaşdırılmasının təşkili tələblərinə nə aid deyil?

- komplekslik
- müxtəliflik
- şəffaflıq
- operativlik
- çeviklik

100 Müəssisənin gəlirində işçilərin iştirak payı necə müəyyən olunur?

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

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

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

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

- Sosial
- Yaradıcı
- Mənəvi
- Psixoloji
- Maddi

103 Stimul formasında nə çıxış edir:

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

104 əməyin stimullaşdırılması prinsiplərinə daxil deyil:

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

105 əməyin stimullaşdırılmasına qoyulan əsas tələbə nə daxildir?

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

106 əməyin stimullaşdırılmasının mexanizminə daxildir:

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

107 Heyətin toplanması nədir?

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

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

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

109 Boş iş yerlərinə namizədlərin seçim mənbələri hansıdır

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

110 Namizədlərin səmərəli seçimi n   c n vacibdir?

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

111 Namizədlərin seçimi zamanı hansı amillər əsas götürülür?

- təhsil, i  təcrübəsi,  xsi keyfiyyətlər
- i  təcrübəsi, bacarıqlar, maraqlar
- təhsil, bacarıqlar, etik normalar
-  xsi keyfiyyətlər, bacarıqlar,  xsi münasibətlər
-  xsi münasibətlər, bacarıqlar, təhsil

112 İ  götürülən namizədlərlə müsahibə neçə cür olur?

- 2
- 4
- 3
- 6
- 5

113 Namizədlərin seçimində hansı üsuldan istifadə olunmur?

-  xsi sənədlərin nəzərdən keçirilməsi
- müsahibə
- anketle dirm 
- testle dirm 
- təlim

114 Təşkilatda menecer vakansiyası əsasən hansı mənbələr hesabına doldurulur?

- xarici
- sahədaxili
-  razi
- sahələrarası
- müəssisədaxili

115 Daxili mənbələrdən boş iş yerlərinin doldurulmasının işçilər  c n psixoloji əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

- kollektivdə qarşılıqlı münasibətlər yaxşılaşır
- işçilərdə kollektiv haqqında müsbət fikir formalaşır
- inzibat ılıq ilə işçilər arasında qarşılıqlı münasibətlər yaxşılaşır
- sahənin imici formalaşır
- i  götürənlərin müsbət imici formalaşır

116 Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin  st nl y  nədədir?

- kadrların yerdəyişməsi təmin olunur
- fəhlələrin yerdəyişməsi təmin olunur
- menecerlərin yerdəyişməsi təmin olunur
-  m yin səmərəliliyinin yüksəldilməsi imkanı əldə olunur

- namizəd kollektivin fəaliyyəti ilə yaxından tanışdır

117 Real əmək haqqı nə ilə əlaqədardır?

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

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

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

119 Tarif sisteminin neçə üsürü var?

- 3
 5
 4
 7
 6

120 əmək məhsuldarlığı ilə əmək haqqı arasındakı nisbətənin şərtlərinə aid deyil:

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

121 əmək şəraitini müəyyən edən amillərə aid deyil:

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

122 Aşağıdakı fikirlərdən hansı yanlıştır?

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

123 Aşağıdakılardan hansı vaxtamuzd əmək haqqı fomasının tətbiq olunma şərtlərinə aiddir?

- İstehsal olunan məhsulun həcminə fəhlənin fəal surətdə təsir edə bilmə imkanı
 İşlənmiş iş vaxtının ciddi uçota alınma imkanı və ona nəzarət
 İş vaxtı itkilərinin aradan qaldırılmasına imkan verən əməyin təşkili səviyyəsinin
 İş yerlərində istehsalın həcmi sürətlə artırmaq zərurəti

- Məhsul istehsalının fəhlənin son əmək göstəricilərində əks oluna bilməsi

124 İşəməzd əmək haqqının sistemləri içərsində ən geniş yayılanı hansıdır?

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

125 əməyin keyfiyyəti nədir?

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

126 Funksional əmək bölgüsü nədir?

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

127 əmək kooperasiyası nədir?

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

128 İş yerlərinin təşkili məsələlərinə nə aiddir?

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

129 əmək prosesi ilə istehsal prosesinin əlaqəsi:

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

130 əməyin elmi təşkilinin tətbiq olunduğu məsələlərə aid deyil?

- əmək fənd və üsullarının təkmilləşdirilməsi
 əmək və istirahət rejiminin yaxşılaşdırılması
 əmək bölgüsü və əmək kooperasiyasının təkmilləşdirilməsi

- əmək münasibətlərinin optimallaşdırılması
- kadrların ixtisas səviyyəsinin artırılması

131 İstehsal briqadalarının növlərinə aiddir:

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

132 əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası nəyin tərkib hissəsidir?

- ictimai təkrar istehsalın
- əmək haqqının təşkilinin
- ictimai əməyin təşkilinin
- əməyin stimullaşdırılmasının
- əməyə uyğunlaşmanın

133 əməyin elmi təşkili nəyi nəzərdə tutur?

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

134 İş yerlərində yorğunluğun azaldılmasına səbəb olan amillər necə qruplaşdırılır?

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

135 İstehsalat briqadası nədir?

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

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

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

137 İnsan kapitalının idarə edilməsinin təşkili hansı məsələləri araşdırır?

- səmərəliliyi, yenilikləri əldə etmək və təhsil mühitini yaratmaq;
- aşkar olunmuş və olunmamış bilikləri qeydə almaq, onlardan effektiv istifadə etmək;
- strateji məqsədə çatmaq üçün yeniliklər, onlara alışmaq, gizli bilikləri açmaq;

- ümumi və fərdi təhsilin həyata keçirilməsi üçün müvafiq mühitin yaradılması.
- işçilərinin sosial-əmək tələbatının ödənilməsi

138 Peşənin inkişafı sisteminə daxildir:

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

139 Peşənin inkişafı dedikdə nə başa düşülür?

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

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

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

141 İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?

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

142 İnsan kapitalına investisiya qoyuluşu nəyə xidmət edir?

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

143 İnsan kapitalının idarə edilməsi siyasətinə nə daxil deyil?

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

144 Qarşılıqlı münasibətlər psixologiyası əsasən nəyi ifadə edir?

- işçilərin ümumi davranışını və ona nəzarət
- əmək kollektivlərinin emosional əhval-ruhiyyəsini və işçilərin arasındakı qarşılıqlı əlaqəni
- əməyin məhsuldarlığını və ona təsir edən sosial-psixoloji amillərini

- müəssisədə əməyin təşkili səviyyəsi və işdən razıqalma dərəcəsini
- əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması və iş yerlərinin təşkilini

145 Kollektivdə qarşılıqlı münasibət amili ən çox nəyə təsir göstərir?

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

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

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

147 Pozitiv qarşılıqlı münasibətlərin yaranmasına nə təsir edir?

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

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

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

149 Qarşılıqlı münasibətlər sisteminin əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

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

150 Subyekt və obyekt baxımından qarşılıqlı münasibətlərin hansı tipləri vardır?

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

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

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

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

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

153 Sosial partnyorluğun milli modelinə hansı ünsür daxil edilmir?

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

154 əmək kollektivinin təşəkkül tapmasına təsir göstərən metodlara aid deyil:

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

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

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

156 əmək müqaviləsinin şərtlərinə nə daxil deyil?

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

157 əməyin stimullaşdırılması formalarına nə aid deyil?

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

158 Qeyri-maddi stimullaşdırmaya daxildir:

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

159 əməyin stimullaşdırılmasının iqtisadi funksiyası əsasən nəyi nəzərdə tutur?

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

160 Qeyri-maddi stimullara aid deyil:

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

161 Mənəvi stimullar nə ilə əlaqədardır?

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

162 İşçilərə maddi ödəmələrin tərkibinə nə daxil deyil?

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

163 əməyin stimullaşdırılması necə həyata keçirilir?

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

164 Maddi stimulların neçə forması var?

- 2
- 4
- 3
- 6
- 5

165 əməyin stimullaşdırılmasında əsas amil kimi nə qeydə alınır:

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

166 əmək fəaliyyətinin stimulu dedikdə nə başa düşülür?

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

167 əməyin sosial stimulları nəyə əsaslanırlar?

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

168 Kollektivin sosial-psixoloji quruluşu nəyin əsasında yaranır?

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

169 əməyin stimullaşdırılmasında iqtisadi funksiyanın rolu nədən ibarətdir?

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

170 əməyin stimullaşdırılmasının neçə növü var?

- 4
- 5
- 3
- 2
- 6

171 Stimullaşmada iqtisadi funksiya işçilərin mənafeyi baxımından nəyi əhatə edir?

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

172 əməyin stimullaşdırılmasında istifadə olunan neçə prinsip mövcuddur?

- 10
- 5
- 9
- 4
- 7

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

- sosial
- mənəvi
- iqtisadi
- siyasi
- inzibati

174 Stimullaşdırma haqqında deyilən fikirlərdən hansı səhvdir?

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

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

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

176 Sosial-psixoloji stimül haqqındakı hansı fikir yanlıştır? əmək kollektivlərindən ünsiyyət tələb edir:

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

177 Aşağıdakı amillərdən hansı əməkdə iştirak əmsalının azalmasına təsir göstərir?

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

178 Aşağıdakı amillərdən hansı əməkdə iştirak əmsalına təsir göstərmir?

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

Peşələrin qovuşması

179 əmək haqqının həyat səviyyəsi baxımından hansı növləri var?

- müstəqim və q-müstəqim əmək haqqı
- nominal və real əmək haqqı
- fərdi və xüsusi əmək haqqı
- vaxtamuzd və işəmuzd əmək haqqı
- fərdi və xüsusi əmək haqqı

180 əməyin ödənilməsinin təşkili prinsiplərinə aid deyil:

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

181 əmək haqqı nədir?

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

182 Tarif-ixtisas sorğu kitabçaları neçə bölmədən ibarətdir?

- 3
- 6
- 4
- 5
- 2

183 Azərbaycan Respublikasında vahid tarif şəbəkəsi neçə dərəcədən ibarətdir?

- 25
- 19
- 15
- 23
- 20

184 əmək haqqının əsas formaları hansılardır?

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

185 İşəmuzd əmək haqqı sisteminə aid deyil:

- mütərəqqi
- stimullaşdırıcı
- müstəqim
- mükafatlı

qeyri-müstəqim

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

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

187 əmək haqqının iqtisadi məzmunu hansı münasibətlərdə əks olunur?

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

188 İş qüvvəsinin qiyməti necə müəyyən olunur?

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

189 Real əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?

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

190 Tarif cədvəli özündə nəyi əks etdirir?

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

191 Tarif əmsalı nəyin göstəricisidir?

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

192 Vaxtamuzd əmək haqqının sistemlərinə aiddir:

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

- sadə və müstəqim

193 əmək haqqı bazar iqtisadiyyatı şəraitində nəyi əks etdirir?

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

194 İş qüvvəsinin dəyərinin hansı hədləri vardı?

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

195 Heyətin qiymətləndirilməsində hansı prinsipdən istifadə olunmur:

- komplekslik
 planlılıq;
 dəqiqlik;
 etibarlılıq ;
 obyektivlik ;

196 Aşağıdakılardan hansı heyətin seçilməsi mərhələsinə aid deyil?

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

197 əmək məhsuldarlığı nədir?

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

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

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

199 əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları necə müəyyən edilir?

- məhsulun maya dəyəri ilə onun qiyməti 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

əməyin intensivliyi və əməyin mürəkkəbliyi arasındakı fərq kimi

200 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun tətbiq dairəsi:

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

201 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun tətbiq dairəsi:

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

202 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun tətbiq dairəsi:

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

203 əmək məhsuldarlığının səviyyəsinə təsir edən amillərə aid deyil:

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

204 Bütün günü iş vaxtı itkilərinə aid deyil:

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

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

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

206 Saf məhsul necə müəyyən olunur?

- ümumi məhsul çıxılısın istehsalatda bütün maddi məsrəflər
- ümumi məhsul çıxılısın iş qüvvəsinin saxlanmasına çəkilən xərclər
- ümumi məhsul çıxılısın onun realizə olunmasına sərf olunan məsrəflər

- ümumi məhsul çıxılısın idarəetmə heyətinin saxlanmasına çəkilən xərclər
- ümumi məhsul çıxılısın əməyin mühafizə tədbirlərinə ayrılan vəsait

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

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

208 əmələgəlmə miqyasına görə əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatlarına aid deyildir:

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

209 İstehsalın səmərəlilik göstəricilərinə aid deyil:

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

210 əməyin ölçülməsinin göstəricilər sistemində əsas göstərici hansıdır?

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

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

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

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

- qarışıq
- dar
- geniş
- məhduddur
- məhdudiyət qoyulmayıb

213 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun əsasını nə təşkil edir?

- istehsal olunan məhsulun natural formada ifadəsi
- istehsal olunan məhsulun dəyər ifadəsi

- istehsal olunan məhsulun keyfiyyət ifadəsi
- istehsal olunan məhsulun əmtəə forması
- istehsal olunan məhsulun kəmiyyət ifadəsi

214 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsasını nə təşkil edir?

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

215 əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi ehtiyatlarının təsnifatlaşdırılmasına aid deyil:

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

216 əmək məhsuldarlığının artırılmasının sair amillərinə aid deyil:

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

217 Müəssisələrdə əmək intizamının müəyyən olunması yollarına aid deyil:

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

218 əmək ehtiyatları hansı əlamət üzrə təsnifatlaşdırılır?

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

219 əmək ehtiyatlarının strukturuna aid olmayan xarakteristika:

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

220 əmək bazarına hansı komponent daxil deyil?

- subyektlər
- bazar infrastrukturu

- iqtisadi proqramlar
- obyektlər
- bazar mexanizmi

221 Gender nə deməkdir?

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

222 İqtisadi fəal əhaliyə daxildir:

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

223 İqtisadi qeyri-fəal əhaliyə aid deyil:

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

224 Miqrasiya dedikdə nə başa düşülür?

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

225 əmək ehtiyatları və əmək potensialı

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

226 əmək bazarının əsas ünsürlərinə aid deyil?

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

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

- A.Maslou
- S.Q Strumilin

- A.Marşall
- K.Marks
- F. Teylor

228 Dövlətin əmək bazarının subyekti kimi neçə funksiyası var?

- 3
- 4
- 5
- 2
- 6

229 İş qüvvəsinin təklifinin göstəricilərinə aid deyil?

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

230 əmək ehtiyatları termini nə vaxt yaranmışdır?

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

231 1911-ci ildə çap edilmiş Elmi idarəetmənin prinsipləri adlı kitabın müəllifi kimdir?

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

232 Bunlardan hansı sosial idarəetməyə aid deyildir?

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

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

- planlaşdırma
- idarəetmə
- təşkilətmə
- taktika
- strategiya

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

- 2

- 4
- 3
- 6
- 5

235 İdarəetmənin əsas metodlarına aid deyil:

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

236 Fənnin öyrənilməsində istifadə olunan metodlara aid deyil:

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

237 İnsan resurslarının idarə edilməsi departamentinin əsas məqsədi:

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

238 İdarəetmənin obyektidir:

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

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

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

240 İnsan resurslarının idarə edilməsi strategiyası nəyin tərkib hissəsidir?

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

241 İnsan resurslarının idarə edilməsi əsasən nəyə təsir etmir?

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

242 Kursun tədris olunmasının məqsədlərinə aid deyil?

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

243 Təhsil potensialı nəyə deyilir?

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

244 əhali hansı təhsil qruplarına bölünür?

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

245 ETT təhsilin səviyyəsinə necə təsir edir?

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

246 Şəhər peşə-texniki məktəblərində hazırlıq müddəti neçə ildir?

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

247 Kənd peşə-texniki məktəblərində hazırlıq müddəti neçə ildir?

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

248 Müəssisələrdə fəhlə kadrların hazırlığının hansı forması mövcud deyil?

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

249 Müəssisələrdə peşə hazırlığının müddəti nə qədərdir?

- dörd ay
- üç-altı ay
- iki-dörd ay
- iki ay
- dörd-yeddi ay

250 ETT hansı işlərin azalmasına səbəb olur?

- yüksək ixtisaslı
- orta ixtisaslı
- az ixtisaslı və ixtisası tələb etməyən
- yüksək və orta ixtisaslı
- ali və orta ixtisaslı

251 Ali ixtisaslı peşəkar mütəxəssislər harada hazırlanır?

- ali və peşə ixtisas məktəblərində
- peşə-xtisas və orta ixtisas məktəblərində
- peşə ixtisas məktəblərində
- orta ixtisas məktəblərində
- ali məktəblərində

252 İstehsalat-texniki kursların vəzifələrinə aid deyil:

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

253 Mükafatlandırmanın hansı formaları var?

- əsas və əlavə .
- İşəmuзд və vaxtamuzd.
- fərdi və kollektiv
- birbaşa və dolayı.
- Ümumi və xüsusi

254 əmək haqqı formalarının seçimində nə nəzərə alınmır?

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

255 əmək haqqının strukturuna nə daxil deyil?

- mükafatlar.
- nədbavkalar (stimullaşdırıcı əlavə)
- əmək haqqının tarif hissəsi.
- işəməuzd və vaxtamuzd əlavələr.
- əlavələr və kompensasiyalar.

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

- 3
- 2
- 5
- 6
- 4

257 Tarif cədvəli nəyi müəyyən edir?

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

258 əmək haqqının təşkili ünsürləri:

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

259 əmək haqqının təşkili prinsiplərinə aiddir:

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

260 Birinci dərəcəli fəhlənin tarif maaşı hansı səviyyədə müəyyən edilir?

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

261 əməyin kəmiyyəti nə ilə ölçülür?

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

262 " əmək haqqı cəmiyyət üçün gəlirdir,"

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

263 Məşğulluq probleminin həlli dövlət səviyyəsində hansı təşkilatın üzərinə düşür?

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

264 əmək haqqının səviyyəsinə təsir edən xarici amillərə aid deyil:

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

265 əmək haqqının dövlət tənzimlənməsinin əsas funksiyası:

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

266 əmək haqqının stimullaşdırma funksiyası nəyə xidmət edir?

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

267 əmək haqqının tənzimləmə funksiyası nəyə xidmət edir?

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

268 əməyin normalaşdırılmasının əsas funksiyası:

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

269 Tarif sisteminin əsas funksiyasını göstərin:

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

270 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 işəməzd əmək haqqını müəyyən etmək
- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini nəzərə almaqla vaxtamuzd əmək haqqını müəyyən etməkdir
- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət fərqlərini müəyyən etməkdir
- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərini nəzərə alaraq əmək haqqının hesablaması və tətbiqi qaydasını müəyyən etməkdir

271 Hər hansı dərəcənin tarif maaşı necə müəyyən olunur?

- müvafiq dərəcənin tarif maaşını üçüncü dərəcədə olan fəhlənin tarif əmsalına vurmaqla
- müvafiq dərəcədə olan fəhlənin tarif əmsalını axırıncı dərəcədə olan fəhlənin tarif maaşına vurmaqla
- müvafiq dərəcədə olan fəhlənin tarif əmsalını beşinci dərəcədə olan fəhlənin tarif maaşına vurmaqla
- müvafiq dərəcədə olan fəhlənin tarif əmsalını birinci dərəcədə olan fəhlənin tarif maaşına vurmaqla
- müvafiq dərəcədə olan fəhlənin tarif əmsalını yeddinci dərəcədə olan fəhlənin tarif maaşına vurmaqla

272 əməyin ödənilməsində hansı forma üstünlük təşkil edir?

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

273 Rayon əmsalının əsas funksiyası nədən ibarətdir?

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

274 Vaxtamuzd əmək haqqının hesablanmasında istifadə olunan əsas göstəricilər:

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

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

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

276 əmək haqqının differensiallaşdırılmasının təyinatı nədən ibarətdir?

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

277 Məhsulun iş qiyməti necə müəyyən olunur?

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

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

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

279 Mükafatlandırmada əsasən hansı məsələ nəzərə alınır?

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

280 İşçinin fizioloji tələbatının ödənilməsi nəyin əsasında müəyyən olunur?

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

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

- aşağı
- orta
- yuxarı
- fiziki
- sosial

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

- aşağı
- orta
- yuxarı
- sosial

fiziki

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

- fiziki sağlamlığını
 zehni qüvvəsini
 mənəvi dəyərlərini
 alıcılıq imkanlarını
 yaradıcılıq imkanlarını

284 Sadə vaxtamuzd sistemində əmək haqqı necə müəyyən olunur?

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

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

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

286 Fəhlənin müstəqim əmək haqqı necə müəyyən edilir?

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

287 Akkord əmək haqqı sisteminin mahiyyəti:

- işin ödənişi bütünlüklə görülən iş kompleksinə görə müəyyən edilir
 işin ödənişi bir neçə istehsal əməliyyatlar üçün müəyyən edilir
 işin ödənişi hər bir istehsal əməliyyatı üçün müəyyən edilir
 işin ödənişi kollektiv şəkildə müəyyən edilir
 işin ödənişi briqada üçün müəyyən edilir

288 əmək müqaviləsinin şərtlərinə nə daxil deyil?

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

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

- Yeni işçilərin sayı və ixtisası
 Yeni işçilərin təhsili və iş təcrübəsi
 Yeni işçilərin qabiliyyəti və təhsili

- Əməyin ödənilməsi şərtləri
- İş yerlərinin sayı

290 Namizədlərin daxili mənbədən toplanmasının əsas üstün cəhətinə aiddir:

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

291 Tarif- ixtisas sorğu kitabçaları nəyin təşkilı ünsürüdür?

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

292 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
- rübün sonunda işçinin aldığı pul vəsaitinin məbləği kimi
- işçinin peşə inkişafı üçün ona ayrılan pul vəsaitinin məbləği
- iş gününün sonunda işçiyə ödənilən pul vəsaitinin məbləği kimi

293 Namizədlərin xarici mənbədən toplanmasının xüsusiyyətlərinə aid deyil:

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

294 Kadrlar seçilərkən əməl olunan prinsiplərə aid deyil:

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

295 Aşağıdakılardan hansı seçim prosesinin mərhələlərinə aid deyil?

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

296 Kadrlar yerləşdirilərkən aşağıdakılardan hansı məsələlər nəzərə alınır?

- Normativ sənədlər, işçinin işgüzar keyfiyyətləri, təşkilatın mənafeyi
- İşçinin peşə-ixtisasından istifadə imkanı, əmək məhsuldarlığının artırılması

- İşçilərə qarşı irəli sürülən tələblər, təşkilatın mənafeyi, əməyin təşkili
- İstifadə edilən avadanlıqların yenilənməsi, təşkilatın imici
- İşçinin keyfiyyətlərinin icra ediləcək fəaliyyətin xarakterinə nə dərəcədə uyğun gəlməsi, əmək şəraiti

297 Kadrlar seçilərkən nəzərə alınan fizioloji tələblərə aiddir:

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

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

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

299 əmək prosesi nəyi əks etdirir?

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

300 əmək proseslərinə nə daxildir?

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

301 İş yerlərinin azalmasının əsas makroiqtisadi səbəbləri hansılardır?

- istehsalın ixtisaslaşması və əmək kooperasiyası
- istehsalın inkişaf səviyyəsi
- əmək məhsuldarlığının və məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsi
- elmi- texniki tərəqqi və bazar münasibətlərinin formalaşması
- əmək bölgüsü və əmək kooperasiyasının səviyyəsi

302 əmək intizamı nədə əks olunur?

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

303 əET təkmilləşməsi üzrə əsas tədbirləri neçə qrupa ayırmaq olar?

- 2
- 4

- 5
 6
 3

304 Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aiddir:

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

305 İş yerlərinin planirovkasının hansı növü var?

- hərəkətli, stasionar.
 açıq, qapalı.
 daxili, xarici.
 bir mərhələli, çox mərhələli.
 sadə, mürəkkəb.

306 əməyin elmi təşkilinin əsas vəzifələri:

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

307 əmək kooperasiyası nəyi ifadə edir?

- iş yerlərinin ixtisaslaşmasını, kadrların yerləşməsinə.
 kadrların yerləşməsinə, istehsalın təmərgüzləşməsinə.
 əmək prosesinin ayrı-ayrı hissələrinin birləşməsinə
 əmək fəndlərinin təcrid edilməsinə, əmək üsullarının yeniləşməsinə.
 işçilərin təhsillənməsinə, əmək fəndlərinin yeniləşməsinə.

308 əməyin təşkilinin məqsədinə aid deyil:

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

309 ƏET ilə əməyin təşkili arasında əlaqə nədən ibarətdir?

- Eyni səviyyəli anlayışlardır
 Bir-birinə qarşı qoyulan anlayışlardır
 üzvü vəhdətlik təşkil edən anlayışlardır
 Üfüqi şəkildə əlaqəli anlayışlardır
 Eyni məna kəsb edən anlayışlardır

310 əmək intizamının möhkəmləndirilməsi metodlarına aid deyil:

- estetik
 maddi

- hüquqi
- təşkilati
- mənəvi

311 əməyin normalaşdırılmasının əsas vəzifələrinə aid olunmur:

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

312 əET-nin tədbirlərinə nə daxil deyil?

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

313 əmək bölgüsü və kooperasiyasına əsasən nə təsir edir?

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

314 Müəssisələrdə əməyin təşkilinin əsas, ilkin şərtlərinə aid deyil?

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

315 Fəhlələr istehsal proseslərində daşdıqları funksiyalara görə neçə yerə ayrılır?

- 3
- 4
- 5
- 6
- 2

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

- İşçilərin fərdi fəaliyyətinin təşkilinin təkmilləşməsi
- Fərdi işdən prosesin bütün əməliyyatları üzrə briqadaya keçilməsi
- İxtisaslaşmış briqadalardan kompleks briqadalara keçilməsi
- Əməyin fərdi təşkilindən məhsul buraxılışının son əməliyyatına görə əməyi ödənilən briqadalara keçilməsi
- İxtisaslaşmış və kompleks briqadaların günlük briqadalara keçilməsi

317 Müəssisələrdə bir neçə peşəyə yiyələnmə formalarına aid deyil?

- Müxtəlif peşə və ixtisaslara aid olan istehsal işlərinə yiyələnmək
- Əsas işçini inzibati – texniki işə yönəltmək

- İşçilərin bir istiqamətdə fərdi hazırlığını təmin etmək
- e) Əsas istehsal işi ilə bərabər xidmət üzrə yardımçı işə yiyələnmək
- Müxtəlif ixtisaslara aid olan avadanlığa xidmət üzrə işi bir sıra köməkçi işə yönəltmək

318 əmək prosesi hansı prosesin bir hissəsidir?

- İqtisadi
- Texnoloji
- Sosial
- Siyasi
- Psixoloji

319 Müəssisələrdə əET planının işlənib hazırlanması neçə mərhələdə aparılır?

- 1
- 3
- 2
- 5
- 4

320 əET planını tərtib etmək üçün nə etmək lazımdır?

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

321 əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalının hansı növü mövcud deyil?

- sadə
- intensiv
- dar
- birləşmiş
- ekstensiv

322 əmək ehtiyatlarının formalaşma mənbəyinə nə aid deyil?

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

323 İşçilərin işdən azad olunmasının əsas səbəblərinə aid deyil:

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

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

- işəgötürənin inhisarçılığı ilə

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

325 əmək ehtiyatlarının işçi qüvvəsindən fərqli cəhəti:

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

326 əmək ehtiyatlarının formalaşmasında əsas mənbə hansıdır?

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

327 Cəmiyyətdə işsizlik səviyyəsinə təsir edən amillərə aiddir:

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

328 əmək potensialının kəmiyyət xarakteristikasına daxil deyil:

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

329 əmək potensialının əsas komponentlərinə daxildir:

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

330 əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə göstəricilərinə aid deyil:

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

331 əmək ehtiyatlarının sadə təkrar istehsalı dedikdə nə başa düşülür?

- əmək prosesində insanın sərf etdiyi enerjinin kəmiyyət cəhətdən bərpası

- istehsaldan gedənlərin kəmiyyət və keyfiyyət cəhətdən eyni səviyyədə əvəz olunması
- istehsaldan gedənlərin əvəz olunması
- istehsaldan gedənlərin əvəz olunmasının əvvəlki dövrə nisbətən zəifləməsi
- əvvəlki dövrlə müqayisədə istehsaldan gedənlərin kəmiyyət və keyfiyyət baxımından daha yüksək səviyyədə əvəz olunması

332 əmək ehtiyatlarının istifadəsi prosesinə neçə qrup amil təsir edir?

- 2
- 5
- 4
- 3
- 6

333 əmək ehtiyatlarının istifadəsi fazasında baş verən proseslərə aid deyil?

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

334 əmək ehtiyatlarının istifadəsinə təsir edən obyektiv amillərə aiddir?

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

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

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

336 Münaqişə hansı problemlər sırasına aiddir?

- İqtisadi
- Psixoloji
- Sosial
- Təşkilati
- Fizioloji

337 Münaqişə nədir?

- Kollektiv daxili münasibətlərin vəziyyətini xarakterizə edir
- Mövqelərin, mənafelərin, tələbatların, davranış normalarının uyğun gəlməməsidir
- Kollektiv üzvlərinin şəxsi keyfiyyətlərinin, xarakterlərinin optimal əlaqələndirilməməsidir
- Rəhbərlik və tabeçilikdə olan işçilər arasındakı münasibətdir
- Psixoloji uyğunluğun nəticəsidir

338 Xarakterinə görə idarəetmə münaqişələrinə aiddir:

- Konstruktiv və destruktiv
- Aşağı səviyyəli və yüksək səviyyəli
- Az riskli və çox riskli
- Üfüqi və şaquli
- Müəyyən və qeyri-müəyyən

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

- Destruktiv
- Müəyyən
- Konstruktiv
- Çox riskli
- Qeyri-müəyyən

340 Sosial əməkdaşlıq ideyasının meydana çıxmasının əsas səbəbi:

- Münaqişələr
- Tələbatlar
- Mənafeələr
- Mərəmlər
- Dəyərlər

341 İş yerlərində stressə təsir edən amillər qrupuna aid deyil:

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

342 İştirakçılarına görə münaqişələrin təsnifatı necədir?

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

343 İfadə dərəcəsinə görə münaqişələr necə olur?

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

344 Təsir istiqamətinə görə münaqişələrin tipləri hansılardır?

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

345 Münaqişə haqqında deyilənlərdən hansı fikir yanlıştır?

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

346 Münaqişələrin üstün cəhətlərinə aid deyil:

- Şəxsiyyətlərarası münasibətləri optimallaşdırır
- İşçilərin sosial fəallığını artırır
- İctimaiyyətin diqqətini həll olunmamış problemlərə yönəldir
- Siyasi vəziyyəti gərginləşdirir
- Sosial-əmək münasibətlərində ən səmərəli qaydalar axtarmağa stimül yaradır

347 Aşağıdakılardan biri sosial situasiyaların təsnifatına aid deyil:

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

348 Assimilyasiya nədir?

- İdarəetmənin universal funksiyalarından biridir
- İşçilərin əməyə uyğunlaşmasıdır
- Proseslərin bir-birinə qarşılıqlı halda nüfuz etməsidir
- İqtisadiyyatın neqativ iqtisadi təsirlərdən qorunması ilə bağlı dövlətin iqtisadi siyasətidir
- Ayrı-ayrı təşkilatların işçiləri ilə iş verənlərin nümayəndələri arasında sosial-əmək münasibətlərini tənzimləyən hüquqi aktdir

349 Müəssisənin iqtisadi-hüquqi atributuna aid deyil:

- Tabeçiliyi
- Müəssisənin maliyyə planı
- Müstəqil balansə malik olması
- Hüquqi şəxs səlahiyyəti
- Müəssisə haqqında əsasnamə və nizamnamə

350 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

351 Destruktiv münaqişələr hansı münaqişələrlə oxşarlıq təşkil edir?

- Subyektiv
- Obyektiv
- Müəyyən
- Funksional

Qeyri-müəyyən

352 Ünsiyyət prosesi zamanı hansı əsas məsələlər aşkara çıxır?

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

353 İdarəetmədə qarşılıqlı münasibətlərin tənzimlənməsində nələr əsas rol oynayır?

- 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
- əmək intizamı, əxlaq normaları, ictimai rəy

354 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

355 Davranış məktəblərinin banilərini əsas xidməti nədən ibarətdir:

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

356 İşçilərlə əməkdaşlıq zamanı rəhbər işçidən nə tələb olunur?

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

357 Vaxtamuzd əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?

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

358 İşəməz əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?

- 6
- 4

- 2
 8
 5

359 Müsahibənin keçirilməsi metodlarını göstərin:

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

360 Strukturlaşdırma əlamətinə görə müsahibənin növlərini göstərin:

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

361 İşə qəbul üzrə dövlət məşğulluq xidmətinə aiddir:

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

362 Kadr hazırlayan əsas təşkilatları göstərin:

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

363 Texnika və texnologiya necə namizədlərə tələbatı artırır?

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

364 Günlük tarif maaşı necə hesablanır?

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

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

- Tarif maaşından, tarif əmsalından
 Xidmət normasından, tarif dərəcəsiindən

- Say normasından, əməyin intensivlik dərəcəsindən
- İstehsal normasından, əmək şəraitindən
- İstehsal yaxud vaxt normasından, tarif maaşından

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

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

367 İşə düzəltmə agentliklərinin hansı növləri var?

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

368 Testlərin növlərinə aid deyil:

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

369 Qrup halında müsahibə hansı məqsədlə həyata keçirilir?

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

370 Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin xüsusiyyəti nədən ibarətdir?

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

371 Namizədlərin toplanmasının xarici mənbələrinin xüsusiyyətindən ibarətdir?

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

372 Vakant iş yerlərinə namizədlərlə müsahibənin əsas məqsədi:

- daha çevik namizədləri seçmək
- layiqli namizədləri seçmək
- gənc namizədləri seçmək

- daha intizamlı namizədləri seçmək
- daha mobil namizədləri seçmək

373 əmək haqqının tənzimlənməsinin neçə növü vardır?

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

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

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

375 Briqada üzvləri arasında kollektiv əmək haqqı necə bölünür?

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

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

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

377 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının hazırlanmasının neçə üsulu vardır?

- 5
- 3
- 2
- 6
- 4

378 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının hazırlanma üsulları hansılardır?

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

379 Müstəqim işəməzdə əmək haqqı sistemində iş qiyməti hansı amillərdən asılı olur?

- Say normasından, əməyin intensivlik dərəcəsinə
- Tarif maaşından, tarif əmsalından

- İstehsal yaxud vaxt normasından, tarif maaşından
- Xidmət normasından, tarif dərəcəsiindən
- İstehsal normasından, əmək şəraitindən

380 Aşağıdakılardan hansı işəməzd mükafatlı əmək haqqı sisteminə aiddir?

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

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

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

382 Kollektivin formalaşmasında heyətin düzgün seçimi nəyi nəzərdə tutmur?

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

383 Heyətin toplanması və seçilməsinin səmərəli təşkilinin əsas məqsəd nədən ibarətdir

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

384 Namizədlərin səmərəli toplanması və seçimi nəyə əsaslanır?

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

385 Vakant iş yerləri haqqında elanlara hansı məlumatlar daxil edilir?

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

386 ETT hansı işçilərə tələbatı artırır?

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

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

- müdir müavini
- baş texnoloq
- müəssisə müdiri
- mütəxəssis
- İR departamentin meneceri

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

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

389 əmək haqqının əsas funksiyalarına aiddir:

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

390 Tarif sisteminin əsas üsürləri:

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

391 Tarif sisteminin başlıca məqsədi:

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

392 Müstəqim işəməuzd əmək haqqı sisteminin tətbiqində ən başlıca şərt:

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

393 əməyin keyfiyyəti nə ilə xarakterizə olunur?

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

394 əmək haqqının əsas funksiyalarına aid deyil:

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

395 Tarif-ixtisas sorğu kitabçasının bölmələri necə adlanır?

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

396 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

- İş əhəmiyyətlilik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən .
- İş keyfiyyət dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən
- İş mürəkkəblik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən.
- İş qənaətlilik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən .
- İş məsuliyyətlilik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən.

397 Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqının məzmununa nə aid deyil?

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

398 əməyin ödənilməsinin kollektiv forması nəyə əsaslanır?

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

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

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

400 əmək haqqının tənzimlənməsinin növlərinə aiddir:

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

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

- 1
- 2
- 3
- 5
- 4

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

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

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

- işəməuzd
- briqada
- mütərəqqi
- akkord
- vaxtamuzd

404 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 sektoruna nisbətən iki dəfə azdır
- xüsusi sektorda dövlət sektorundakından yüksəkdir

405 Heyətin seçilməsi zamanı ömürlük muzd prinsipi hansı ölkədə əsas götürülür?

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

406 Heyətin seçilməsi prosesinin hansı mərhələsində rəhbərlik iştirak edir?

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

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

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

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

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

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

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

410 Aşağıdakılardan hansı kadrlar seçilərkən qarşıya qoyulan psixomotor tələblərə aiddir?

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

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

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

412 əmək məhsuldarlığının əməkdən istifadə ilə əlaqədar ehtiyatlarına daxildir

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

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

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

- sahə və sahələrarası amillər

414 əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin əsas göstəriciləri:

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

415 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsas nöqsanları:

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

416 əməyin məhsuldar qüvvəsi nədir?

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

417 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun əsas nöqsanları:

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

418 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun əsas nöqsanları:

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

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

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

420 Kimyalaşdırmanın ictimai əməyə qənaət nöqteyi – nəzərindən əhəmiyyətinə aid deyil:

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

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

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

422 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun çatışmayan cəhəti hansıdır?

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

423 əmək məhsuldarlığının formaları:

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

424 əməyin intensivliyi necə müəyyən olunur?

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

425 əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsulları hansılardır?

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

426 İctimai əmək məhsuldarlığı nədir?

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

427 Fərdi əmək məhsuldarlığı nədir?

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

428 əmək məhsuldarlığı müəssisənin gəlirinə necə təsir edir?

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

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

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

430 İşçinin əmək sərfi onun əməyinin intensivliyi artdıqca necə dəyişilir?

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

431 əmək məhsuldarlığının artımı ilk növbədə nədə əks olunur?

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

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

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

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

- əmək intensivliyinin
- məhsulun maya dəyərinin
- əmək məhsuldarlığının
- əmək haqqının

məhsulun həcmnin

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

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

435 İdarəetmənin obyektı deyildir:

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

436 İnsan resurslarının idarə edilməsi fənninin predmeti:

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

437 İdarəetmənin subyektlərinə nə aiddir?

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

438 Kursun məzmununa daxil deyil:

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

439 İnsan resurslarının idarə edilməsinin mahiyyəti:

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

440 İdarəetmə qərarlarının təsnifatlaşdırılmasında hansı məsələ nəzərə alınmır:

- Qəbul olunmuş idarəetmə qərarlarının strateji istiqamətləndirmə dərəcəsi
- İstehsal sahəsinin fərqləndirilməsi

- Funksionallıq əlaməti
- Qənaətlilik əlaməti
- Qəbul olunan qərarların məzmunu və təşkilatın idarəedilməsində onların rolu

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

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

442 Təşkilatın inkişafının əsas mərhələlərinə aid deyil?

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

443 Kadr planlaşdırmasına hansı məsələ aid deyil?

- heyətin qabiliyyəti ilə əlaqədar onlardan daha yaxşı necə istifadə etmək olar
- 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.
- işçinin çalışdığı iş yeri necə təşkil olunmalıdır

444 Məqsədin müəyyənləşdirilməsinə hansı proseslər aid deyil?

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

445 Strateji planlaşdırmanın əsas vəzifəsi:

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

446 Kadr planlaşdırılmasının ilk mərhələsində hansı məlumatlardan istifadə edilmir?

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

447 Heyətə tələbatın hesablanmasında hansı mərhələ yoxdur?

- heyətin kəmiyyət və keyfiyyət tərkibinin müəyyən edilməsi
- heyətin yaş tərkibinin təhlili

- kadrlarla əlaqədar müxtəlif planların təhlili;
- heyətin peşə-ixtisas tərkibinin təhlili
- heyətin funksional quruluşunun təhlili;

448 İşəməz fəhlələrin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

449 Xidmət fəhlələrinin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

450 Məqsədin müəyyənləşdirilməsi hansı prosesdən keçmir?

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

451 Heyətə tələbatın hesablanması əsas mərhələsinə aid deyil?

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

452 Yeni ixtisasların, peşələrin yaranmasının əsasında nə durur?

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

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

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

454 Peşələr üzrə fəhlə kadrların hazırlığı nəyə əsasən keçirilir?

- tarif-ixtisas-sorğu kitabçalarına əsasən
- bazar prinsiplərinə əsasən

- təhsil proqramlarına əsasına
- fərdi plana əsasən
- nazirliyin proqramlarına əsasən

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

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

456 Müəssisələrdə hansı peşələr üzrə hazırlıq keçirilir?

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

457 Fəhlə kadrların briqada hazırlıq forması hansı işlərdə həyata keçirilir?

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

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

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

459 İstehsalat texniki kurslarının məqsədi nədən ibarətdir?

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

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

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

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

- Təhsil Nazirliyi

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

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

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

463 əməyin təşkili nəyin tərkib hissəsidir?

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

464 Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aid deyil:

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

465 Müəssisədə əmək kooperasiyası formasına aid deyil:

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

466 əmək bölgüsü və kooperasiya prosesinə təsir edən başlıca amil:

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

467 əməyin elmi təşkilinin prinsiplərinə daxil deyil:

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

468 əmək normalarına aid deyil:

- idarəetmə norması.

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

469 Müəssisə və təşkilatlarda idarəetmə səviyyələri hansılardır?

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

470 əET istiqamətlərinə aid deyil:

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

471 əET nəyi əks etdirir?

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

472 əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası nəyin unsurudur?

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

473 əmək bölgüsü nəyi ifadə edir:

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

474 əmək prosesi dedikdə nə başa düşülür:

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

475 əmək üsulu nədir?

- Sadə əməliyyatların həyata keçirilmə üsuludur

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

476 əmək intizamı nədir:

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

477 əməyin təşkilinin məqsədinə aid deyil:

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

478 Sənayedə əET üsullarının tətbiq edilməsinin ilk banisi kimdir?

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

479 əməyin təşkilinin əsas prinsiplərinə aid deyil?

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

480 əET nin əmək üsulları və fəndləri istiqamətinə daxil deyil?

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

481 əET planı əsasən hansı tələbə cavab verməlidir?

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

482 Müəssisələrdə əET planının işlənib hazırlanması mərhələsinə aid deyil?

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

483 Müəssisədə əmək bölgüsü və kooperasiyasının məqsədinə aid deyil?

- İşçilərin şəxsi maraqlarını təmin etmək
- İcraçıların fasiləsiz işləməsini təmin etmək
- İşçilərin iş vaxtından səmərəli istifadəsini təmin etmək
- Məhsul istehsalının artırılmasını təmin etmək
- İşçilərin zəruri olan əmək vərdişlərinə və dərin biliyə malik olmasını təmin etmək

484 Texnoloji əmək bölgüsü nə ilə əlaqədar deyil:

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

485 Peşə - ixtisas əmək bölgüsü nədə əks olunur?

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

486 əmək prosesi nədir?

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

487 Müəssisədə əmək kooperasiyasının neçə forması vardır?

- 5
- 7
- 4
- 3
- 6

488 Müəssisədə əmək bölgüsünün neçə növü var?

- 7
- 3
- 2
- 4
- 5

489 əməyin mühafizəsi nədir?

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

490 Təhlükəsizlik nə ilə bağlı ifadədir?

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

491 əməyin mühafizəsi ilə bağlı tədbirlərə aid deyil:

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

492 əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər:

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

493 əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisəxarici amillərə aid deyil:

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

494 əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisədaxili amillərə aid deyil:

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

495 əməyin mühafizəsi ilə bağlı rəhbərliyin mövqeyi nəyə aiddir?

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

496 Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillərə aid deyil:

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

497 əməyin mühafizəsi məqsədilə hansı fəaliyyət həyata keçirilir?

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

498 İnsanın psixoloji vəziyyəti hansı prosesdə inkişaf edir?

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

499 İşçinin psixi vəziyyətinə təsir edən əsas amil hansıdır?

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

500 Texniki estetika nə ilə bağlıdır?

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

501 əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər neçə qrupa bölünür?

- 6
- 5
- 4
- 3
- 2

502 İş yerlərində stresə təsir edən amillər neçə qrupda birləşir?

- 6
- 4
- 2
- 7
- 5

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

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

504 əmək ehtiyatlarının məzmununa hansı səciyyəvi xüsusiyyət daxil deyil?

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

505 əmək ehtiyatlarının ən çevik hissəsi hansıdır?

- gənclər
- işsizlər
- qadınlar
- təqaüdçülər
- tələbələr

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

- geniş və dar
- xarici və daxili
- rəqabətli və qeyri-rəqabətli
- mızdlu və şəxsi
- fəal və qeyri-fəal

507 əmək bazarında seqmentləşmə nədir?

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

508 əmək ehtiyatlarının bölgüsü hansı məqsədə xidmət edir?

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

509 Məşğulluq kateqoriyasına hansı xarakteristika aid deyil?

- tam
- məhsuldar
- rasionall
- əmək qabiliyyətli
- səmərəli

510 əmək ehtiyatlarının keyfiyyət müəyyənliyini meydana çıxaran səciyyəvlərə aid deyil?

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

511 əmək ehtiyatlarının bölgüsü neçə formada həyata keçirilir?

- 2
- 6
- 4
- 3
- 5

512 Daxili əmək bazarının xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

513 Dövlətin əmək münasibətlərinin subyekt kimi yerinə yetirdiyi funksiyalara aid deyil?

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

514 İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin neçə üsürü var?

- 3
- 5
- 4
- 2
- 6

515 İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin üsürlərinə aid deyil?

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

516 əmək bazarında muzzla işləyənlərin maraqlarını hansı qurum təmsil edir?

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

517 Miqrasiyanın hansı növləri mövcuddur?

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

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

- işsizlik
- rəqabət
- miqrasiya
- gender
- inflyasiya

519 əmək ehtiyatları dedikdə nə başa düşülür?

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

520 əmək bazarının strukturuna daxil deyil:

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

521 əmək potensialı dedikdə nə başa düşülür?

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

522 əmək ehtiyatları neçə kateqoriya əhali daxildir?

- 4
- 3
- 6
- 2
- 5

523 əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalı neçə fazadan ibarətdir?

- 3
- 4
- 5
- 2
- 6

524 Şəxsi amilə yanaşmaya görə yenidən bölgü nədir?

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

525 Kadr axıcılığı nədir?

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

526 əmək ehtiyatlarının yenidən bölgüsünün fərdi formasına aiddir?

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

527 Kadr axıcılığının səbəbləri neçə qrupa bölünür?

- 4
- 2
- 3
- 5
- 6

528 Cəmiyyətdə əmək ehtiyatlarından istifadənin neçə göstərici mövcuddur?

- 2
- 6
- 3
- 4
- 5

529 Daxili əmək bazarı nədir?

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

530 əmək bazarının peşə əlaməti üzrə növlərinə aid deyil?

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

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

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

532 əmək bazarında fəal siyasət tədbirlərinə aid deyil?

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

533 əmək bazarının fəallaşması tədbirlərini neçə qrupa ayırmaq olar?

- 5
- 3
- 4
- 1
- 2

534 əmək bazarının fəallaşması tədbirlərinə aid deyil?

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

535 əmək qabiliyyətli əhalini əhatə dərəcəsi üzrə məşğulluğun neçə növü var

- 4
- 2
- 5
- 3
- 6

536 əmək fəaliyyətinin tənzimlənməsi üzrə məşğulluğun formalarına aid deyil?

- Müntəzəm
- Müvəqqəti
- Pozitiv
- Təsadüfi
- Mövsümi

537 Sosial nəzarətin növlərinə aid deyil:

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

538 İnzibati nəzarət kim tərəfindən aparılır?

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

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

- 5
- 3
- 6
- 4
- 7

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

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

541 A.Maslou nəzəriyyəsində fizioloji tələbat nə ilə bağlıdır?

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

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

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

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

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

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

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

545 Norma-tələb nədir?

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

546 Norma-stereotip hansı normalara aiddir?

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

547 Sosial nəzarətin mahiyyəti nədən ibarətdir?

- işçilərin tələbatlarının təmin edilməsindədir
- kollektivin stabilliyinin artmasıdır
- sosial proseslərin vəhdətliyinin və bütövlüyünün tənzimləməkdən
- kadr axıcılığının azaldılmasıdır
- işçilərin keyfiyyət tərkibinin yaxşılaşdırılmasıdır

548 Davranış motivlərinin beş qrupa ayrılmasının elmi əsaslarını kim işləmişdir?

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

549 Neçə növ sosial qrup nəzarəti mövcuddur?

- 5
- 3
- 2
- 6
- 4

550 Motivləşmə özündə nəyi əks etdirir?

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

551 əməyə uyğunlaşma prosesində neçə tərəf iştirak edir?

- 5
- 3
- 2
- 6
- 4

552 Sosial normaların növlərinə aid deyil?

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

553 Sosial normativlərə aid deyil?

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

554 İşçinin əmək davranışına aid deyil:

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

555 İqtisadi davranışın xarakterini formalaşdıran əsas amillərə aid deyil:

- Texniki
- Ekoloji
- Psixoloji
- İqtisadi
- Sosial

556 İntizamın əsas növlərinə aid deyil?

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

557 əmək intizamı nə ilə bağlı deyil?

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

558 əmək intizamının əlaqədar olduğu sosial normalara aid deyil?

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

559 Mənafeələrin növlərinə aid deyil?

- Siyasi
- Sosial
- İqtisadi
- Mənəvi
- Estetik

560 Təşkilatın inkişafı nəyi nəzərdə tutur?

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

561 İntellektual kapital əsasən nədə əks olunan kapitaldır?

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

562 İşçi qüvvəsinin keyfiyyət səciyyələrinə aid deyil?

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

563 İnsan kapitalının reallaşması neçə istiqamət üzrə təmin olunur?

- 2
- 3
- 4
- 1
- 5

564 İnsan kapitalının idarə edilməsinin əsas vəzifələrinə nə daxil deyil?

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

565 İnsan kapitalının strategiyasına əsasən aid deyil

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

566 Menecer strategiyanın işlənməsində əsasən hansı işi görür ?

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

567 Peşə təhsilinin əhəmiyyətinə nə daxil deyil:

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

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

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

569 Peşə nədir?

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

570 İxtisas nədir?

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

571 Dərəcə nədir?

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

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

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

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

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

574 Peşənin inkişafına xüsusi diqqət hansı dövrdə artmışdır?

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

575 Peşənin inkişafı istehsal olunan məhsulun rəqabətqabiliyyətinə necə təsir edir?

- zəiflədir
- tənzimləyir
- sabitləşdirir
- dəyişkən edir
- artırır

576 Intellektual əmək özündə nəyi cəmləşdirir?

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

577 Peşə təhsili alan insanlar əsasən hansı formada birləşirlər

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

578 Struktur kapitalına nə aid deyil?

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

579 İnsan kapitalının idarə edilməsi siyasətinə nə daxil deyil?

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

580 Peşə təhsilinin əhəmiyyətinə nə daxil deyil:

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

581 Tədqiqatçılar intellektual kapitalı neçə tərkib hissəsinə ayırırlar?

- 5
- 2
- 3
- 6
- 4

582 Sosial kapital dedikdə nə başa düşülür?

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

583 əməyin stimullaşdırılması necə müəyyən olunur?

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

584 əməyin stimullaşdırılmasının növləri:

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

585 əmək haqqı hansı funksiyaları icra edir:

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

586 İşsizlik müavinəti nədir:

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

587 Kollektiv müqavilələr dedikdə nə başa düşülür?

- müəssisənin inzibatçılıqla həmkarlar ittifaqı arasında razılaşma
- müəssisədə əmək kollektivin üzvləri arasında razılaşma
- kiçik və orta sahibkarlar arasında razılaşma
- müəssisədə istehsal olunan məhsulun alqı-satqı haqqında razılaşma
- iqtisadi subyektlər arasında razılaşma

588 Sosial partnyorluq necə müəyyən olunur:

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

589 əməyin stimullaşdırılması əsasən necə çıxış edir?

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

590 əməyin stimullaşdırılması funksiyalarına nə aid deyil?

- İqtisadi
- Sosial-psixoloji
- Sosial
- Hüquqi
- Mənəvi-tərbiyəvi

591 əməyin motivləşdirmə sisteminə nə daxil deyil?

- maraqlar
- motivlər
- istehlaklar
- stimullar
- tələbatlar

592 əməyin stimullaşdırılmasının təşkilinə olan tələblər:

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

593 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

594 əməyin stimullaşdırılmasının əsas vəzifələrinə aid deyil:

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

595 Maddi stimula neçə formada olur?

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

596 Pul formasında olan maddi stimullara aid deyil:

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

597 Aşağıdakı xüsusiyyətlərdən hansı yaradıcı stimula aiddir?

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

598 Briqadalarda əmək haqqının bölüşdürülməsinin formalarına aid deyil:

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

599 Stimullaşmada nəzərə alınan tələblərə aid deyil:

- Aşkarlıq
- Çeviklik
- Komplekslilik
- Müxtəliflik
- Operativlik

600 Sosial nəzarət nə deməkdir?

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

601 Sosial nəzarətin qiymətləndirmə funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

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

602 Sosial nəzarətin stimullaşdırma funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

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

603 Sosial normaların məqsədi nədir?

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

604 İnsan davranışının öyrənilməsində əsas məqsəd nədir?

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

605 əmək motivasiyası dedikdə nə başa düşülür?

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

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

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

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

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

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

- Y
- Z
- X
- H
- N

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

- Y
- Z
- X
- H
- N

610 Sosial normativlərin hazırlanmasına qarşı irəli sürülən tələblərə aid deyil:

- Sistemlilik
- Mütərəqqilik
- Komplekslilik
- Qənaətlilik
- Sosial normativlərin reallığı

611 Alderferin tələbat nəzəriyyəsi hansı qruplardan ibarətdir?

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

612 Tələbat mahiyyətcə necə izah olunur?

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

613 İlk tələbat özündə neçə xassəni birləşdirir?

- 2
- 4
- 3
- 6
- 5

614 əmək davranışı necə müəyyən olunur?

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

- əməyə münasibətin tənzimlənməsi kimi
- əməyə münasibətin planlaşdırılması kimi

615 Sosial normaların əsas neçə növü var?

- 2
- 4
- 3
- 6
- 5

616 Sosial nəzarət kənarlaşma meyillərinin qarşısı alır fikri hansı sosioloqa məxsusdur?

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

617 əmək davranışının əsas formalarına aid deyil?

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

618 Sosial nəzarətin funksiyalar baxımından neçə xassəli rolu vardır?

- 5
- 3
- 2
- 6
- 4

619 Tələbat anlayışının əsas aspektlərinə aid deyil?

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

620 Sosial nəzarətin sanksiyalar baxımından ikili – xassəli roluna aiddir?

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

621 Sosial nəzarətin funksiyalarına daxildir:

- qiymətləndirmə, stimullaşdırma, əmək intizamını möhkəmləndirmə
- əmək intizamını möhkəmləndirmə, təşkilətmə, planlaşdırma
- təşkilətmə, optimallaşdırma, qiymətləndirmə

- planlaşdırma, optimallaşdırma, səmərələşdirmə
- stimullaşdırma, nəzarət, mükafatlandırma

622 Sosial nəzarətin əmək intizamını möhkəmləndirmə funksiyası nə ilə bağlıdır:

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

623 Sosial normalar hansı funksiyaları icra edir?

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

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

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

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

- qida tələbatı ilə
- yaradıcı fəaliyyətlə
- istirahət tələbatla
- həyatın qorunması ilə
- sağlamlıqla

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

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

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

- sosial
- məhsuldar
- iqtisadi
- intellektual
- mənəvi

628 əməyə münasibətin mahiyyəti əsasən nədən ibarətdir?

- əməyə yaradıcı yanaşmadan
- əməkdən məmnun qalmadan
- əmək haqqının ödənilməsinə yanaşmadan

- əməyin normalaşdırılması üzrə fəaliyyətin həyata keçirilməsindən
- əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin müəyyən olunmasından

629 Kollektivdə sosial normalar necə formalaşır?

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

630 Sosial nəzarət nəyə xidmət edir?

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

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

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

632 Menecerlərin inkişaf vasitələri hansılardır?

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

633 Təlim və inkişaf proqramları nə ilə nəticələnməlidir?

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

634 Karyeranın planlaşdırılmasından sonra iki pillə necə adlanır?

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

635 Treninq zamanı biliklərin tətbiq edilməsi prosesi aktiv təcrübəyə əsasən həyata keçirildikdə hansı fikir yanlışıdır?

- Təcrübə zamanı şəxsin praktiki fəaliyyəti izlənməlidir
- Rəhbər iş yerində əməkdaşa vəzifələrini izah etməlidir

- Rəhbər həmin şəxsə bəzi yeni vəzifələri izah etməlidir
- Rəhbər əməkdaşdan izah etdiyi işlərin təkrarlanmasını tələb etməlidir
- İş qavramaq üçün əməkdaşa bir neçə dəfə vizual qaydada görmə fürsəti verilməlidir

636 Treningin məzmun xarakteristikası:

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

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

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

638 Daimi iş yerindən kənarında təlimin keçirilməsinə aid deyil

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

639 Müəssisədən kənarında təlim proqramları harada həyata keçirilir?

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

640 İş yerində iş zamanı təlim necə keçirilir?

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

641 Karyeranın planlaşdırılmasında sonuncu (üçüncü) pillə necə adlanır?

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

642 Aşağıdakılardan hansı şirkətdə keçirilən trening tədbirlərinin əhəmiyyətinə aid deyil?

- şirkət daxilində işçilər arasında münaqişələrin baş verməsinə səbəb olur
- korporativ mədəniyyətin inkişaf etdirilməsində əhəmiyyətlidir

- işçilərin mənəvi səviyyəsinin yüksəldilməsində əhəmiyyətlidir
- əmək məhsuldarlığının artırılmasına səbəb olur
- daha yüksək vəzifələrə çəkilmək üçün kadr ehtiyatının formalaşmasında əhəmiyyətlidir

643 Şirkətin əməkdaşları baxımından treninqin əhəmiyyətinə aiddir:

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

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

- davranış modellərinin seçilməsi
- fərdlərin səciyyələndirilməsi
- əməyin səmərəli təşkili
- treninq vəsaitlərinin seçilməsi
- əməkdaşlara məmnuniyyət hissəsinin aşılması

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

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

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

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

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

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

648 Peşə və ixtisasların yaranmasının əsasında hansı iqtisadi proseslər durur?

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

649 Peşə-əmək bölgüsünün maddi əsasını nə təşkil edir?

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

650 əmək fəaliyyətinin dəyişilməsinin əsasında hansı iqtisadi qanun durur?

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

651 Təlim və inkişaf proqramlarının əlaqəsi necədir?

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

652 Təlim (təlim) proqramları hansı pillələrdən ibarətdir?

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

653 Təlimdən əvvəl tədbirlərin keçirilməsinin məqsədi:

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

654 Təlimdən sonra tədbirlərin keçirilməsinin məqsədi:

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

655 Təlimin əsas vəzifəsinə aiddir:

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

656 Təlim proqramlarının keçirilməsi formalarına aid deyil:

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

657 Təlim və inkişaf proqramlarının vəzifələrinə aiddir:

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

658 Treningin qiymətləndirilməsi neçə istiqamətdə həyata keçirilir?

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

659 İşçinin fiziki sağlamlığına aid deyil:

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

660 Peşə xəstəliklərinin səbəbi:

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

661 İşçinin sağlamlığına bioloji amillərin təsirinin qarşısı necə alınır?

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

662 Sağlam olmaq nə deməkdir?

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

663 Texniki avadanlıqdan istifadənin zərərli nəticələri nədə əks olunur?

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

664 İstehsal mühitinə əsas mənfi təsir göstərən amillərə nə daxildir?

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

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

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

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

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

667 əməyin mühafizəsi tədbirlərinin həyata keçirilməsinə təsir edən amillər hansılardır?

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

668 Sağlamlıq proqramlarının əsas məqsədlərinə aid deyil?

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

669 əsas stress mənbələrinə aid deyil?

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

670 Stresin nəticələrinə aid deyil?

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

671 Kollektivdə qeyri-formal rəhbərliyə aiddir:

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

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

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

673 əmək kollektivlərinin sosial-psixoloji amillərinə daxil deyil:

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

674 Münaqişələr necə xarakter daşıyır?

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

675 Kollektivin sosial-psixoloji strukturu nəyin əsasında formalaşır?

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

676 Münaqişələrin həlli yollarına aiddir:

- Obyektiv; subyektiv
- Barışq; güzəştətmə
- Sülh; müharibə
- Xalq diplomatiyası; hərbi yolla
- seçki; sülh

677 İfadə dərəcəsinə görə münaqişələr necə olur:

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

678 Sosial-psixoloji münaqişələrin səbəbi nədir:

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

679 Stres nədir?

- Qorxu
- Gərginlik
- Həyəcan
- Əsəbilik
- Sıxıntı

680 Münaqişənin idarə edilməsində başlıca məsələ nədir:

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

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

- Həmkarlar təşkilatı və fəhlələr
- Sahibkarlar və maddi işçilər
- Fəhlələr və mütəxəssislər
- Həmkarlar təşkilatı və sahibkarlar
- Əsas fəhlələr və qulluqçular

682 Ünsiyyət anlayışı hansı sözlə eyni məna kəsb edir?

- Kollektiv
- Korporasiya
- Kommunikasiya
- Koordinasiya
- Kooperasiya

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

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

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

- Funksional
- Destruktiv
- Konstruktiv
- Potensial
- Obyektiv

685 Konstruktiv münaqişələr hansı münaqişələrlə oxşarlıq təşkil edir?

- Qeyri-müəyyən
- Subyektiv
- Obyektiv
- Funksional
- Müəyyən

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

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

687 idrak, kommunikativ və reqlyativ funksiyaları vardır:

- davranışın
- idarəetmənin
- münaqişənin
- əmək normalarının
- ünsiyyətin

688 əmək kollektivlərində münaqişə situasiyalarının baş vermə səbəblərinə aid deyil:

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

689 Kollektivdə qarşılıqlı münasibətlər nəyin əsasında formalaşır?

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

690 Kollektiv müqavilələr bağlanarkən hansı prinsiplərə əməl olunmalıdır?

- sosial-əmək münasibətlərinin qaydaya salınması, qanunun müddəalarına əməl etmə, tərəflərin bərabər hüquqlu olması
- tərəflərin bərabər hüquqa malik olması, qəbul olunmuş öhdəliklərin könüllü xarakter daşması, öhdəliyin icrası üçün məsuliyyət

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

691 Menecerlərin funksiyasına əsas nə daxildir:

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

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

- nəzarət
- təşkilətmə
- planlaşdırma
- testləşdirmə
- motivləşdirmə

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

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

694 Sosial qrupların yaranmasında hansı əlamət istifadə olunmur?

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

695 əmək kollektivinin sosial strukturunu nə təşkil edir?

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

696 Qarşılıqlı sağlam idarəetmə münasibətlərin tənzimlənməsində başlıca rolu nə oynayır?

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

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

697 Rəhbərin şəxsi keyfiyyətlərinə aid deyil:

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

698 Rəhbərin işgüzar keyfiyyətlərinə aiddir:

- təşkilatçılıq
- sadəlik
- insanpərvərlik
- inadkarlıq
- ədalətlik

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

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

700 Aşağıdakılardan hansı idarəetmədə rəhbərlik psixologiyasının metodlarına aid deyil?

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