

AAA_1007#01#Q16#01 Eduman testinin sualları

Fənn : 1007 İnsan resurslarının idarə olunması

1 Trening zamanı biliklərin tətbiq edilməsi prosesi aktiv təcrübəyə əsasən həyata keçirildikdə hansı fikir yanlışıdır?

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

2 Treningin məzmun xarakteristikası:

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

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

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

4 Daimi iş yerindən kənarında təlimin keçirilməsinə aid deyil

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

5 Müəssisədən kənarında təlim proqramları harada həyata keçirilir?

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

6 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

7 Menecerlərin inkişaf vasitələri hansılardır?

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

8 Təlim və inkişaf proqramları nə ilə nəticələnməlidir?

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

9 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

10 Soyuq işlərdə çalışan işəməzçuların tarif maaşları nə qədər artırılır?

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

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

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

12 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 işəməz əmək haqqı sistemində
- Mükafatlı vaxtamuzd əmək haqqı sistemində
- Qeyri-müstəqim işəməz əmək haqqı sistemində
- Sadə vaxtamuzd əmək haqqı sistemində
- Mütərəqqi işəməz əmək haqqı sistemində

13 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 iş maddi maraq oyadır

14 Vakant iş yerlərinə namizədlərin geniş formada toplanmasının məqsədi:

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

15 Namizədlərin toplanmasında əsasən neçə mənbədən istifadə olunur?

- 1
- 3
- 2
- 5
- 4

16 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

17 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

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

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

19 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

20 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 işlərdə adaptasiya üçün sərf edilən vaxtı azaltmaq
- ixtisası artırmaq üçün ayrılan vaxtı azaltmaq
- işin keyfiyyətinin yüksəldilməsinə ayrılan vaxtı azaltmaq

21 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

22 Namizədlərin seçimində nəzərə alınan əsas tələblər:

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

23 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

24 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

25 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının hazırlanmasının neçə üsulu vardır?

- 2
- 4
- 3
- 6
- 5

26 Vakant iş yerlərinə namizədlərlə müsahibənin əsas məqsədi:

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

27 Namizədlərin toplanmasının xarici mənbələrinin xüsusiyyətinədən ibarətdir?

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

- onları hesablamaq və planlaşdırmaq daha asandır
- onları proqnozlaşdırmaq və hesablamaq daha asandır

28 Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin xüsusiyyəti nədən ibarətdir?

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

29 Texnika və texnologiya necə namizədlərə tələbatı artırır?

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

30 Kadr hazırlayan əsas təşkilatları göstərin:

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

31 İşə qəbul üzrə dövlət məşğulluq xidmətinə aiddir:

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

32 Strukturlaşdırma əlamətinə görə müsahibənin növlərini göstərin:

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

33 Müsahibənin keçirilməsi metodlarını göstərin:

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

34 Qrup halında müsahibə hansı məqsədlə həyata keçirilir?

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

mürəkkəb olmayan işlərə namizədlərin seçimi məqsədilə

35 Testlərin növlərinə aid deyil:

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

36 İşə düzəltmə agentliklərinin hansı növləri var?

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

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

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

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

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

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

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

40 ETT hansı işçilərə tələbatı artırır?

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

41 Vakant iş yerləri haqqında elanlara hansı məlumatlar daxil edilir?

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

- əmək haqqı ilə bağlı

42 Namizədlərin səmərəli toplanması və seçimi nəyə əsaslanır?

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

43 Heyətin toplanması və seçilməsinin səmərəli təşkilinin əsas məqsəd nədən ibarətdir

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

44 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

45 Aşağıdakılardan hansı işəməz 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

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

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

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

- əməyin çevikliyinə
 əmək haqqının
 tarif sisteminin
 əməyin uçotunun
 əməyin planlaşdırılmasının

48 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

49 Vaxtamuzd əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?

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

50 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

51 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının hazırlanma üsulları hansılardır?

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

52 Müstəqim işəmuzd 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 dərəcəsinə
- İstehsal normasından, əmək şəraitindən

53 İşəmuzd əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?

- 6
- 2
- 5
- 4
- 8

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

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

55 əmək haqqının tənzimlənməsinin neçə növü vardır?

- 2 növü

- 4 növü
- 3 növü
- 6 növü
- 5 növü

56 Briqada üzvləri arasında kollektiv əmək haqqı necə bölünür?

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

57 İnsan kapitalına investisiya qoyuluşu nəyə xidmət edir?

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

58 İnsan kapitalının idarə edilməsi siyasətinə nə daxil deyil?

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

59 İnsan kapitalının idarə edilməsinin təşkili hansı məsələləri araşdırır?

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

60 Peşənin inkişafı sisteminə daxildir:

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

61 Peşənin inkişafı dedikdə nə başa düşülür?

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

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

- öz işini və vəzifəsini saxlamaq;

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

63 İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?

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

64 İnsan kapitalının idarə edilməsinin əsas vəzifələrinə nə daxil deyil?

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

65 İnsan kapitalının strategiyasına əsasən aid deyil

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

66 Menecer strategiyanın işlənməsində əsasən hansı işi görür ?

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

67 Təşkilatın inkişafı nəyi nəzərdə tutur?

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

68 Peşə təhsilinin əhəmiyyətinə nə daxil deyil:

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

69 İnsan kapitalı ilə əşyavi kapital arasındakı prinsiplial fərqlərə aid deyil?

- İnsan kapitalı insana məxsusdur, onun şəxsi keyfiyyətidir

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

70 İntellektual kapital əsasən nədə əks olunan kapitaldır?

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

71 İşçi qüvvəsinin keyfiyyət səciyyətlərinə aid deyil?

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

72 İnsan kapitalının reallaşması neçə istiqamət üzrə təmin olunur?

- 5
- 4
- 3
- 2
- 1

73 1911-ci ildə çap edilmiş Elmi idarəetmənin prinsipləri adlı kitabın müəllifi kimdir?

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

74 Bunlardan hansı sosial idarəetməyə aid deyildir?

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

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

- taktika
- strategiya
- idarəetmə
- təşkilətmə
- planlaşdırma

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

- 3
- 4
- 2
- 6
- 5

77 İdarəetmənin əsas metodlarına aid deyil:

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

78 Fənnin öyrənilməsində istifadə olunan metodlara aid deyil:

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

79 İnsan resurslarının idarə edilməsi departamentinin əsas məqsədi:

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

80 İdarəetmənin obyektidir:

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

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

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

82 İnsan resurslarının idarə edilməsi əsasən nəyə təsir etmir?

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

83 Kursun tədris olunmasının məqsədlərinə aid deyil?

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

84 İnsan resurslarının idarəedilməsi strategiyası nəyin tərkib hissəsidir?

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

85 Kollektivdə qeyri-formal rəhbərliyə aiddir:

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

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

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

87 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

88 Münaqişələr necə xarakter daşıyır?

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

89 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

90 Münaqişələrin həlli yollarına aiddir:

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

91 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

92 Sosial-psixoloji münaqişələrin səbəbi nədir:

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

93 Stres nədir?

- Qorxu
- Gərginlik
- Həyəcan
- Əsəbilik
- Sıxıntı

94 əmək kollektivlərində münaqişə situasiyalarının baş vermə səbəblərinə aid deyil:

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

95 Münaqişənin idarə edilməsində başlıca məsələ nədir:

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

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

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

97 Ünsiyyət anlayışı hansı sözlə eyni məna kəsb edir?

- Kommunikasiya
- Kooperasiya
- Korporasiya
- Koordinasiya
- Kollektiv

98 Mikrosəviyyədə sosial əməkdaşlığın təmin edilməsində mühüm rol oynayan razılışma hansıdır?

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

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

- Konstruktiv
- Obyektiv
- Destruktiv
- Potensial
- Funksional

100 Konstruktiv münaqişələr hansı münaqişələrlə oxşarlıq təşkil edir?

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

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

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

102 idrak, kommunikativ və requlyativ funksiyaları vardır:

- ünsiyyətin
- əmək normalarının
- davranışın
- idarəetmənin
- münaqişənin

103 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

104 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

105 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, şəxslərəarası, bilavasitə

106 Pozitiv qarşılıqlı münasibətlərin yaranmasına nə təsir edir?

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

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

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

108 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 işgötürənlə iş 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

109 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

110 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

111 Sosial partnyorluğun milli modelinə hansı ünsür daxil edilmir?

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

112 əmək kollektivinin təşəkkül tapmasına təsir göstərən metodlara aid deyil:

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

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

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

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

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

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

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

116 Yeni ixtisasların, peşələrin yaranmasının əsasında nə durur?

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

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

- müəssisələrdə açıq qapı siyasəti

- görüşlərin keçirilməsi
- şəxsi əlaqələr
- test üsulu
- müəssisələrin reklamı

118 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

119 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

120 Müəssisələrdə hansı peşələr üzrə hazırlıq keçirilir?

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

121 Fəhlə kadrların briqada hazırlıq forması hansı işlərdə həyata keçirilir?

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

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

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

123 İstehsalat texniki kurslarının məqsədi nədən ibarətdir?

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

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

- ixtisasartıma kursları

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

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

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

126 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

127 əməyin stimullaşdırılması formalarına nə aid deyil?

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

128 Qeyri-maddi stimullaşdırmaya daxildir:

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

129 əməyin stimullaşdırılmasının iqtisadi funksiyası əsasən nəyi nəzərdə tutur?

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

130 Qeyri-maddi stimullara aid deyil:

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

131 Mənəvi stimullar nə ilə əlaqədardır?

- əməyin maddi qiymətləndirilməsi ilə

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

132 İşçilərə maddi ödəmələrin tərkibinə nə daxil deyil?

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

133 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

134 Maddi stimulların neçə forması var?

- 2
- 4
- 3
- 6
- 5

135 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

136 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

137 əməyin sosial stimulları nəyə əsaslanırlar?

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

138 Kollektivin sosial-psixoloji quruluşu nəyin əsasında yaranır?

- şəxsi maraq, ümumi fəaliyyət, birgə işləmək

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

139 əməyin stimullaşdırılmasında iqtisadi funksiyanın rolu nədən ibarətdir?

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

140 əməyin stimullaşdırılmasının neçə növü var?

- 2
- 5
- 3
- 6
- 4

141 Stimullaşmada iqtisadi funksiya işçilərin mənafeyi baxımından nəyi əhatə edir?

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

142 əməyin stimullaşdırılmasında istifadə olunan neçə prinsip mövcuddur?

- 4
- 10
- 7
- 5
- 9

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

- siyasi
- iqtisadi
- mənəvi
- inzibati
- sosial

144 Stimullaşdırma haqqında deyilən fikirlərdən hansı səhvdir?

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

145 İşçi tərəfindən onun fəaliyyətinin bəyənilməsi, qiymətləndirilməsi ilə əlaqədar stimulların növü

hansıdır?

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

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

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

147 Aşağıdakı amillərdən hansı əməkdə iştirak əmsalının azalmasına təsir göstərir?

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

148 Aşağıdakı amillərdən hansı əməkdə iştirak əmsalına təsir göstərmir?

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

149 Aşağıdakılardan hansı şirkətdə keçirilən treninq tədbirlərinin əhəmiyyətinə aid deyil?

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

150 Şirkətin əməkdaşları baxımından treninqin əhəmiyyətinə aiddir:

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

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

- fərdlərin səciyyələndirilməsi
- davranış modellərinin seçilməsi
- əməyin səmərəli təşkili
- əməkdaşlara məmnuniyyət hissəsinin aşılınması

trening vəsaitlərinin seçilməsi

152 Trening keçirilən zaman biliklərin tətbiq edilməsi prosesi neçə yolla həyata keçirilir?

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

153 Trening tədbirlərindəki nöqsanları aşkar etmək məqsədilə təhlillərin aparılması üçün məlumatlar neçə üsulla əldə edilir?

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

154 Trening tədbirlərindəki nöqsanları aşkar etmək məqsədilə təhlillərin aparılması üçün məlumatlar hansı üsullarla əldə edilir?

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

155 Treningin qiymətləndirilməsi neçə istiqamətdə həyata keçirilir?

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

156 Peşə və ixtisasların yaranmasının əsasında hansı iqtisadi proseslər durur?

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

157 Peşə-əmək bölgüsünün maddi əsasını nə təşkil edir?

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

158 əmək fəaliyyətinin dəyişilməsinin əsasında hansı iqtisadi qanun durur?

- tələbatın artma qanunu
- asudə vaxtın artması qanunu

- əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi qanunu
- tələb və təklif qanunu
- əmək fəaliyyətinin dəyişilməsi qanunu

159 Təlim və inkişaf proqramlarının əlaqəsi necədir?

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

160 Təlim (treninq) proqramları hansı pillələrdən ibarətdir?

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

161 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

162 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

163 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

164 Təlim proqramlarının keçirilməsi formalarına aid deyil:

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

165 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

166 Karyeranın planlaşdırılmasında sonuncu (üçüncü) pillə necə adlanır?

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

167 əməyin keyfiyyəti nədir?

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

168 İşəməzd əmək haqqının sistemləri içərsində ən geniş yayılanı hansıdır?

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

169 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

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

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

171 Boş iş yerlərinə namizədlərin seçim mənbələri hansıdır

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

172 Namizədlərin səmərəli seçimi nə üçün vacibdir?

- işçilərin sağlamlığını qorumaq üçün

- seçim prosesinin dəyərini aŐađı salmaq  c n
- yaxŐı iŐ il rin seçilməsi  c n
- t Őkilat daxili münasibətləri yaxŐılaŐdırmaq  c n
- mövcud qanunlara riayət etmək  c n

173 Namizədlərin seçimi zamanı hansı amillər əsas götürülür?

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

174 İŐ götürülən namizədlərlə müsahibə ne  cür olur?

- 4
- 2
- 6
- 5
- 3

175 Namizədlərin seçimində hansı üsuldan istifadə olunmur?

- təlim
- anketl Ődirm 
- Ő xsi sənədlərin nəzərdən keçirilməsi
- testl Ődirm 
- müsahibə

176 T Őkilatda menecer vakansiyası əsasən hansı mənbələr hesabına doldurulur?

- müəssisədaxili
-  razi
- xarici
- sahələrarası
- sahədaxili

177 Daxili mənbələrdən boŐ iŐ yerlərinin doldurulmasının iŐ il r  c n psixoloji əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

- iŐ götürənlərin müsbət imici formalaŐır
- inzibat lıq ilə iŐ il r arasında qarŐılıqlı münasibətlər yaxŐılaŐır
- kollektivdə qarŐılıqlı münasibətlər yaxŐılaŐır
- sahənin imici formalaŐır
- iŐ il rd  kollektiv haqqında müsbət fikir formalaŐır

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

- namizəd kollektivin fəaliyyəti ilə yaxından tanıŐdır
- menecerlərin yerd yiŐm si təmin olunur
- kadrların yerd yiŐm si təmin olunur
-  m yin səmərəliliyinin yüksəldilməsi imkanı əldə olunur
- fəhlələrin yerd yiŐm si təmin olunur

179 AŐađıdakılardan hansı vaxtamuzd əmək haqqı fomasının t tbic olunma Ő rtl rin  aiddir?

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

180 Tarif sisteminin neçə ünsürü var?

- 6
- 4
- 3
- 7
- 5

181 əmək məhsuldarlığı ilə əmək haqqı arasındakı nisbətin şərtlərinə aid deyil:

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

182 əmək şəraitini müəyyən edən amillərə aid deyil:

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

183 Aşağıdakı fikirlərdən hansı yanlıştır?

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

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

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

185 Real əmək haqqı nə ilə əlaqədardır?

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

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

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

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

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

188 əməyin məhsuldar qüvvəsi nədir?

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

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

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

190 əmək məhsuldarlığının əməkdən istifadə ilə əlaqədar ehtiyatlarına daxildir

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

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

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

192 əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin əsas göstəriciləri:

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

- mənfəət və rentabellik

193 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsas nöqsanları:

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

194 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun əsas nöqsanları:

- əmək intensivliyindən, əməyin mürəkkəbliyindən 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
- normaların keyfiyyətindən, normativ bazanın səviyyəsindən asılıdır

195 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər 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

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

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

197 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun çatışmayan cəhəti hansıdır?

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

198 Sosial normativlərin hazırlanmasına qarşı irəli sürülən tələblərə aid deyil:

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

199 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

200 Sosial nəzarətin qiymətləndirmə funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

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

201 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

202 Sosial normaların məqsədi nədir?

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

203 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

204 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

205 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

206 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

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

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

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

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

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

- Y
- Z
- X
- H
- N

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

- Y
- Z
- X
- H
- N

211 Müəssisədə əmək bölgüsünün neçə növü var?

- 2
- 5
- 3
- 4
- 7

212 Müəssisədə əmək kooperasiyasının neçə forması vardır?

- 4
- 6
- 7
- 3
- 5

213 Texnoloji əmək bölgüsü nə ilə əlaqədar deyil:

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

214 əET planı əsasən hansı tələbə cavab verməlidir?

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

215 əET nin əmək üsulları və fəndləri istiqamətinə daxil deyil?

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

216 Sənayedə əET üsullarının tətbiq edilməsinin ilk banisi kimdir?

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

217 əməyin təşkilinin əsas prinsiplərinə aid deyil?

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

218 Müəssisələrdə əET planının işlənilib hazırlanması mərhələsinə aid deyil?

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

219 əməyin təşkili nəyin tərkib hissəsidir?

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

220 Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aid deyil:

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

221 Müəssisədə əmək kooperasiyası formasına aid deyil:

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

222 əmək bölgüsü və kooperasiya prosesinə təsir edən başlıca amil:

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

223 əməyin elmi təşkilinin prinsiplərinə daxil deyil:

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

224 əmək normalarına aid deyil:

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

225 Müəssisə və təşkilatlarda idarəetmə səviyyələri hansılardır?

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

226 əET istiqamətlərinə aid deyil:

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

227 əET nəyi əks etdirir?

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

228 əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası nəyin unsurüdür?

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

229 əmək bölgüsü nəyi ifadə edir:

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

230 əmək prosesi dedikdə nə başa düşülür:

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

231 əmək üsulu nədir?

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

232 əmək intizamı nədir:

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

233 əməyin təşkilinin məqsədinə aid deyil:

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

234 Peşə - ixtisas əmək bölgüsü nədə əks olunur?

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

235 əmək prosesi nədir?

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

236 Müəssisədə əmək bölgüsü və kooperasiyasının məqsədinə aid deyil?

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

237 əmək kollektivlərinin birliyinə təsir edən makroiqtisadi amillərə aid deyil:

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

238 Kollektivin birliyi prosesi ilk növbədə nədən asılıdır:

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

239 Münaqişənin başlıca pozitiv funksiyalarına daxil deyil:

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

240 Kollektivdə problemlərin aşkara çıxarılması metodlarına aid deyil:

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

241 Meydana gəlməsinə görə münaqişələrin növləri:

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

242 Münaqişələrin əhəmiyyətinə aid deyil

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

243 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

244 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

245 Ünsiyyətin əsas funksiyalarına aid deyil:

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

246 Sosial əməkdaşlıqda ən başlıca metod hansıdır?

- Konsilium
- Təhlil
- Konsensus
- İnduksiya
- Ümumiləşdirmə

247 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

248 işə götürənlə işə qəbul olunan arasında meydana çıxma biləcək münaqişələrin sivil qaydada həll olunmasının mühüm vasitəsidir.

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

249 İdarəetmənin obyektı deyildir:

- 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

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

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

251 İnsan resurslarının idarə edilməsi fənninin predmeti:

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

252 İnsan resurslarının idarə edilməsinin mahiyyəti:

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

253 İdarəetmənin subyektlərinə aiddir:

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

254 Kursun məzmununa daxil deyil:

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

255 Təşkilatın inkişafının əsas mərhələlərinə aid deyil?

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

256 İdarəetmə qərarlarının təsnifatlaşdırılmasında hansı məsələ nəzərə alınmır:

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

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

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

258 Təhsil potensialı nəyə deyilir?

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

259 əhali hansı təhsil qruplarına bölünür?

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

260 ETT təhsilin səviyyəsinə necə təsir edir?

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

261 Şəhər peşə-texniki məktəblərində hazırlıq müddəti neçə ildir?

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

262 Kənd peşə-texniki məktəblərində hazırlıq müddəti neçə ildir?

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

263 Müəssisələrdə fəhlə kadrların hazırlığının hansı forması mövcud deyil?

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

264 Müəssisələrdə peşə hazırlığının müddəti nə qədərdir?

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

265 ETT hansı işlərin azalmasına səbəb olur?

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

266 Ali ixtisaslı peşəkar mütəxəssislər harada hazırlanır?

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

267 Istehsalat-texniki kursların vəzifələrinə aid deyil:

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

268 Aşağıdakılardan hansı kadrlar seçilərkən qarşıya qoyulan psixomotor tələblərə aiddir?

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

269 əmək haqqının əsas funksiyalarına aiddir:

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

270 Tarif sisteminin əsas ünsürləri:

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

271 Tarif sisteminin başlıca məqsədi:

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

272 Müstəqim işəməzd əmək haqqı sisteminin tətbiqində ən başlıca şərt:

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

273 əməyin keyfiyyəti nə ilə xarakterizə olunur?

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

274 əmək haqqının əsas funksiyalarına aid deyil:

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

275 Tarif-ixtisas sorğu kitabçasının bölmələri necə adlanır?

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

276 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

- İşi mürəkkəblik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən.
- İşi məsuliyyətlik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən.
- İşi keyfiyyət dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən
- İşi qənaətlilik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən .
- İşi əhəmiyyətlik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən .

277 Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqının məzmununa nə aid deyil?

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

278 əməyin ödənilməsinin kollektiv forması nəyə əsaslanır?

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

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

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

280 əmək haqqının tənzimlənməsinin növlərinə aiddir:

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

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

- 3
- 4
- 2
- 5
- 1

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

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

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

- mütərəqqi
- vaxtamuzd
- briqada
- akkord
- işəmuzd

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

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

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

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

286 Heyətin seçilməsi prosesinin hansı mərhələsində rəhbərlik iştirak edir?

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

287 Heyətin seçilməsi zamanı namizədin keyfiyyətini öyrəndikdə hansı cəhətlər nəzərə alınır?

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

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

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

289 Kadrlar seçilərkən əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi və kadrlarla iş sisteminin formalaşması

üçün hansı normativlərdən istifadə olunur?

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

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 aparılır
- Təşkilata yeni əməkdaşla gələn yeni ideyaların gəlməsinə yol vermir

291 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

292 əmək müqaviləsinin şərtlərinə nə daxil deyil?

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

293 Akkord əmək haqqı sisteminin mahiyyəti:

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

294 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

295 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

296 Sadə vaxtamuzd sistemində əmək haqqı necə müəyyən olunur?

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

297 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

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

- aşağı
- orta
- yuxarı
- sosial
- fiziki

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

- aşağı
- orta
- yuxarı
- fiziki
- sosial

300 İşçinin fizioloji tələbatının ödənilməsi nəyin əsasında müəyyən olunur?

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

301 Mükafatlandırmada əsasən hansı məsələ nəzərə alınmır?

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

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

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

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

303 Məhsulun iş qiyməti necə müəyyən olunur?

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

304 əməyin ödənilməsində hansı forma üstünlük təşkil edir?

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

305 əmək haqqının differensiallaşdırılmasının təyinatı nədən ibarətdir?

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

306 Fəhlələrin işəmuzd əmək haqqının hesablanması istifadə olunan əsas göstəricilərə aiddir:

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

307 Vaxtamuzd əmək haqqının hesablanması istifadə olunan əsas göstəricilər:

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

308 Rayon əmsalının əsas funksiyası nədən ibarətdir?

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

309 Hər hansı dərəcənin tarif maaşı necə müəyyən olunur?

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

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

310 əmək haqqının forma və sistemlərinin əsas təyinatını göstərin:

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

311 Tarif sisteminin əsas funksiyasını göstərin:

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

312 əməyin normalaşdırılmasının əsas funksiyası:

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

313 əmək haqqının tənzimləmə funksiyası nəyə xidmət edir?

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

314 əmək haqqının stimullaşdırma funksiyası nəyə xidmət edir?

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

315 əmək haqqının dövlət tənzimlənməsinin əsas funksiyası:

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

316 əmək haqqının səviyyəsinə təsir edən xarici amillərə aid deyil:

- dövlət tənzimlənməsi və həmkarların təsiri

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

317 Nöminal əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?

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

318 Məşğulluq probleminin həlli dövlət səviyyəsində hansı təşkilatın üzərinə düşür?

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

319 " əmək haqqı cəmiyyət üçün gəlirdir,"

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

320 əməyin kəmiyyəti nə ilə ölçülür?

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

321 Birinci dərəcəli fəhlənin tarif maaşı hansı səviyyədə müəyyən edilir?

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

322 əmək haqqının təşkili prinsiplərinə aiddir:

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

323 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
- mükafatlandırma, tarif sistemi, əməyin qiymətləndirilməsi

324 Tarif cədvəli nəyi müəyyən edir?

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

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

- 3
- 2
- 5
- 6
- 4

326 əmək haqqının strukturuna nə daxil deyil?

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

327 əmək haqqı formalarının seçimində nə nəzərə alınmır?

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

328 Mükafatlandırmanın hansı formaları var?

- əsas və əlavə .
- İşəməzd və vaxtaməzd.
- fərdi və kollektiv
- birbaşa və dolay.
- Ümumi və xüsusi

329 Tarif- ixtisas sorğu kitabçaları nəyin təşkili ünsürüdür?

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

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

- İş yerlərinin sayı

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

331 Kadrlar seçilərkən əməl olunan prinsiplərə aid deyil:

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

332 Aşağıdakılardan hansı seçim prosesinin mərhələlərinə aid deyil?

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

333 Kadrlar yerləşdirilərkən aşağıdakılardan hansı məsələlər nəzərə alınır?

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

334 Kadrlar seçilərkən nəzərə alınan fizioloji tələblərə aiddir:

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

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

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

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

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

337 A.Maslou nəzəriyyəsində fizioloji tələbat nə ilə bağlıdır?

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

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

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

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

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

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

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

341 Norma-tələb nədir?

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

342 Norma-stereotip hansı normalara aiddir?

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

343 Sosial nəzarətin mahiyyəti nədən ibarətdir?

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

344 Davranış motivlərinin beş qrupa ayrılmasının elmi əsaslarını kim işləmişdir?

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

345 Neçə növ sosial qrup nəzarəti mövcuddur?

- 4
- 2
- 3
- 5
- 6

346 Motivləşmə özündə nəyi əks etdirir?

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

347 əməyə uyğunlaşma prosesində neçə tərəf iştirak edir?

- 4
- 2
- 3
- 5
- 6

348 əmək intizamı nə ilə bağlı deyil?

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

349 Mənafehlərin növlərinə aid deyil?

- İqtisadi
- Sosial
- Estetik
- Siyasi
- Mənəvi

350 İşçinin əmək davranışına aid deyil:

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

351 Sosial normativlərə aid deyil?

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

352 İqtisadi davranışın xarakterini formalaşdıran əsas amillərə aid deyil:

- Ekoloji
- İqtisadi
- Sosial
- Texniki
- Psixoloji

353 Sosial nəzarətin növlərinə aid deyil:

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

354 İnzibati nəzarət kim tərəfindən aparılır?

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

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

- 7
- 6
- 5
- 4
- 3

356 Sosial normaların növlərinə aid deyil?

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

357 İntizamın əsas növlərinə aid deyil?

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

358 əmək intizamının əlaqədar olduğu sosial normalara aid deyil?

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

359 Funksional əmək bölgüsü nədir?

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

360 əmək kooperasiyası nədir?

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

361 İş yerlərinin təşkili məsələlərinə nə aiddir?

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

362 əmək prosesi ilə istehsal prosesinin əlaqəsi:

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

363 əməyin elmi təşkilinin tətbiq olunduğu məsələlərə aid deyil?

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

364 İstehsal briqadalarının növlərinə aiddir:

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

365 əməyin elmi təşkili nəyi nəzərdə tutur?

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

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

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

367 əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası nəyin tərkib hissəsidir?

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

368 İş yerlərində yorğunluğun azaldılmasına səbəb olan amillər necə qruplaşdırılır?

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

369 İstehsalat briqadası nədir?

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

370 Real əmək ehtiyatlarına daxildir:

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

371 əmək ehtiyatları hansı əlamət üzrə təsnifatlaşdırılır?

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

372 əmək ehtiyatlarının strukturuna aid olmayan xarakteristika:

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

373 əmək bazarına hansı komponent daxil deyil?

- bazar mexanizmi
- iqtisadi proqramlar
- subyektlər
- obyektlər
- bazar infrastrukturu

374 Gender nə deməkdir?

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

375 İqtisadi fəal əhaliyə daxildir:

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

376 İqtisadi qeyri-fəal əhaliyə aid deyil:

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

377 Miqrasiya dedikdə nə başa düşülür?

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

378 əmək ehtiyatları termini nə vaxt yaranmışdır?

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

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

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

380 Dövlətin əmək bazarının subyekti kimi neçə funksiyası var?

- 6
- 5
- 3
- 2
- 4

381 İş qüvvəsinin təklifinin göstəricilərinə aid deyil?

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

382 əmək bazarının mexanizminə aid deyil?

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

383 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, mənafehlərin, davranış normalarının bir-birilə ziddiyyət təşkil etməsi nəzərdə tutulur

384 İştirakçılara görə münaqişələrin təsnifatı necədir?

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

385 İfadə dərəcəsinə görə münaqişələr necə olur?

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

386 Kollektiv nədir?

- Müxtəlif kateqoriyalardan olan işçilərin birliyi
- Sosial-psixoloji xüsusiyyətləri ilə xarakterizə olunan, müəyyən məqsəd üçün birləşən insanların birliyi
- İstənilən insan qrupunun birləşməsidir
- Ayrı-ayrı fərdlərin süni, bioloji, demoqrafik birləşməsidir
- Ayrı-ayrı ixtisas və peşələrdən olan işçilərin birliyi

387 Müəssisənin iqtisadi-hüquqi atributuna aid deyil:

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

388 Münaqişə hansı problemlər sırasına aiddir?

- Fizioloji
- Sosial
- İqtisadi
- Təşkilati
- Psixoloji

389 Münaqişə nədir?

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

390 Xarakterinə görə idarəetmə münaqişələrinə aiddir:

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

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

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

392 Destruktiv münaqişələr hansı münaqişələrlə oxşarlıq təşkil edir?

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

393 Sosial əməkdaşlıq ideyasının meydana çıxmasının əsas səbəbi:

- Dəyərlər
- Mənafeələr
- Münaqişələr
- Mərəmlər
- Tələbatlar

394 İş yerlərində stresə təsir edən amillər qrupuna aid deyil:

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

395 Təsir istiqamətinə görə münaqişələrin tipləri hansılardır?

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

396 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

397 Aşağıdakılardan biri sosial situasiyaların təsnifatına aid deyil:

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

398 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 aktdır

399 Təlimin neçə növü var?

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

400 Trening vasitələrinə aid deyil:

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

401 Trening proqramlarının hazırlanmasına ilk öncə nədən başlanılmalıdır?

- Trening vasitələrinin seçilməsindən
- Trening tədbirlərindəki nöqsanların təhlil edilməsindən
- Treningə olan ehtiyacın müəyyən edilməsindən
- Trening xərclərinin müəyyən edilməsindən
- Davranış modellərinin seçilməsindən

402 Trening tədbirlərindəki nöqsanları aşkar etmək üçün hansı metoddan istifadə olunur?

- Deduksiya
- Müqayisə
- Təhlil
- Optimallaşdırma
- Induksiya

403 Təlim (trening) və inkişaf proqramlarının məqsədi:

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

404 Təlim proqramlarının məqsədi:

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

405 İnkişaf proqramların məqsədi:

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

406 Təlim (trening) proqramları neçə pillədən ibarətdir?

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

407 Qiymətləndirmə təlim proqramının hansı mərhələsində aparılmalıdır?

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

408 Karyeranın planlaşdırılmasının birinci mərhələsi nədən ibarətdir?

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

409 əmək fəaliyyətinin xüsusiyyətlərinə görə yerdəyişmənin növləri:

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

410 İşçilərin yerdəyişməsi nəyi əks etdirir?

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

411 Xidmət fəhlələrinin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

412 İşəməz fəhlələrin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

413 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;

414 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

415 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

416 Məqsədin müəyyənləşdirilməsinə hansı proseslər aid deyil?

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

417 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

418 Məqsədin müəyyənləşdirilməsi hansı prosesdən keçmir?

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

419 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

420 Kadr planlaşdırmasının məqsədi nədir:

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

421 Kadr planlaşdırmanın əsas vəzifəsi nədən ibarətdir:

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

422 Operativ planın işlənməsində hansı məlumat lazım deyil:

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

423 Heyətin keyfiyyət tələblərini hansı göstərici xarakterizə etmir:

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

424 Mütəxəssislər və qulluqçuların sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir:

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

425 Təşkilatda insan resurslarının strateji planlaşdırılması dedikdə nə başa düşülür?

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

426 Strateji idarəetmə dedikdə nə başa düşülür?

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

427 Kadr siyasəti kim tərəfindən formalaşır?

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

428 Kadr siyasəti kim tərəfindən həyata keçirilir?

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

429 əET planını tərtib etmək üçün nə etmək lazımdır?

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

430 Müəssisələrdə bir neçə peşəyə yiyələnmə formalarına aid deyil?

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

431 Müəssisələrdə əET planının işlənib hazırlanması neçə mərhələdə aparılır?

- 4
- 2
- 1
- 5
- 3

432 Fəhlələr istehsal proseslərində daşdıqları funksiyalara görə neçə yerə ayrılır?

- 2
- 5
- 3
- 6
- 4

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

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

434 əmək prosesi nəyi əks etdirir?

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

435 əmək proseslərinə nə daxildir?

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

436 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

437 İş yerlərinin planirovkasının hansı növü var?

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

438 əməyin elmi təşkilinin əsas vəzifələri:

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

439 əmək kooperasiyası nəyi ifadə edir?

- iş yerlərinin ixtisaslaşmasını, kadrların yerləşməsini.
- kadrların yerləşməsini, istehsalın təmərküzləşməsini.
- əmək prosesinin ayrı-ayrı hissələrinin birləşməsini
- əmək fəndlərinin təcrid edilməsini, əmək üsullarının yeniləşməsini.
- işçilərin təhsillənməsini, əmək fəndlərinin yeniləşməsini.

440 əməyin təşkilinin məqsədinə aid deyil:

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

441 İş yerlərinin azalmasının əsas makroiqtisadi səbəbləri hansılardır?

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

442 əmək intizamı nədə əks olunur?

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

443 əET təkmilləşməsi üzrə əsas tədbirləri neçə qrupa ayırmaq olar?

- 5
- 4
- 3
- 2
- 6

444 əET ilə əməyin təşkili arasında əlaqə nədən ibarətdir?

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

445 əmək intizamının möhkəmləndirilməsi metodlarına aid deyil:

- hüquqi
- estetik
- maddi
- mənəvi
- təşkilati

446 əməyin normalaşdırılmasının əsas vəzifələrinə aid olunmur:

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

447 əET-nin tədbirlərinə nə daxil deyil?

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

448 əmək bölgüsü və kooperasiyasına əsasən nə təsir edir?

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

449 Müəssisələrdə əməyin təşkilinin əsas, ilkin şərtlərinə aid deyil?

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

450 əmək prosesi hansı prosesin bir hissəsidir?

- Siyasi
- Psixoloji
- Texnoloji
- Sosial
- İqtisadi

451 əməyin mühafizəsi nədə öz əksini tapır?

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

452 Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillər neçə qrupda toplanır?

- 3
- 5
- 4
- 6
- 7

453 Müəssisədə qəbul olunmuş sağlamlıq proqramının əsas məqsədi:

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

454 Müəssisədə təhlükəsizlik proqramının əsas məqsədi:

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

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

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

456 İstehsal tikililərinin yüksək mədəniyyətinin əldə olunmasına nə daxildir?

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

457 əmək şəraitinin sağlamlaşdırılmasına nə daxil deyil?

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

458 Təhlükəsizlik tədbirlərinə nə aiddir?

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

459 İstehsal zonalarında temperaturun normada saxlanılması yollarına nə aiddir

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

460 İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?

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

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

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

462 İnsanın psixoloji vəziyyəti hansı prosesdə inkişaf edir?

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

463 İş yerlərində stressə təsir edən amillər neçə qrupda birləşir?

- 6
- 7
- 2
- 4
- 5

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

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

465 əməyin mühafizəsi məqsədilə hansı fəaliyyət həyata keçirilir?

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

466 Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillərə aid deyil:

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

467 əməyin mühafizəsi ilə bağlı rəhbərliyin mövqeyi nəyə aiddir?

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

468 əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisədaxili amillərə aid deyil:

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

469 əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisəxarici amillərə aid deyil:

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

470 əməyin mühafizəsi nədir?

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

471 Təhlükəsizlik nə ilə bağlı ifadədir?

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

472 əməyin mühafizəsi ilə bağlı tədbirlərə aid deyil:

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

473 əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər:

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

474 İşçinin psixi vəziyyətinə təsir edən əsas amil hansıdır?

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

475 Texniki estetika nə ilə bağlıdır?

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

476 əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər neçə qrupa bölünür?

- 2
- 4
- 3
- 6
- 5

477 əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalının hansı növü mövcud deyil?

- sadə
- intensiv
- geniş
- birləşmiş
- ekstensiv

478 əmək ehtiyatlarının formalaşma mənbəyinə nə aid deyil?

- əmək qabiliyyəti yaşma 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

479 İşçilərin işdən azad olunmasının əsas səbəblərinə aid deyil:

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

480 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 muzzdlu işçilərin maraqlarının müdafiəsi ilə
- əmək haqqının rəqiblərlə müqaisədə aşağı səviyyəyə endirilməsi məqsədilə məşğulluğun azalması ilə

481 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

482 əmək ehtiyatlarının formalaşmasında əsas mənbə hansıdır?

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

483 Cəmiyyətdə işsizlik səviyyəsinə təsir edən amillərə aiddir:

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

- ilkin tələbatın ödənilməsi

484 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

485 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

486 əmək potensialının əsas komponentlərinə daxildir:

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

487 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

488 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 maddəli işçilər
 İşdə fasilə yaranandan sonra məşğuliyyət axtaran şəxslər

489 əmək ehtiyatlarının istifadəsi prosesinə neçə qrup amil təsir edir?

- 2
 5
 4
 3
 6

490 əmək ehtiyatlarının istifadəsi fazasında baş verən proseslərə aid deyil?

- Əmək qabiliyyətli əhəlinin 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

491 əmək ehtiyatlarının istifadəsinə təsir edən obyektiv amillərə aiddir?

- İstehsalatda əməyin təşkilinin forma və metodları
- İstehsalatda zədələnmənin aradan qaldırılması yolları
- İstehsalın təmərküzləşməsinin forma və metodları
- İstehsal prosesinin təkmilləşməsinin forma və metodları
- İstehsal prosesinin yeniləşməsinin forma və metodları

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

- Maddi
- Mənəvi
- Sosial
- Psixoloji
- Yaradıcı

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

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

494 Müəssisənin gəlirində işçilərin iştirak payı necə müəyyən olunur?

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

495 əməyin stimullaşdırılmasının təşkili tələblərinə nə aid deyil?

- müxtəliflik
- komplekslik
- operativlik
- çeviklik
- şəffaflıq

496 əməyin stimullaşdırılmasının mexanizminə daxildir:

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

497 əməyin stimullaşdırılmasına qoyulan əsas tələbə nə daxildir?

- ixtisasartırmanın fasiləsiz həyata keçirilməsi

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

498 əməyin stimullaşdırılması prinsiplərinə daxil deyil:

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

499 Stimul formasında nə çıxış edir:

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

500 Aşağıdakılardan hansı heyətin seçilməsi mərhələsinə aid deyil?

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

501 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

502 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.

503 əmək haqqı nədir?

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

504 Tarif-ixtisas sorğu kitabçaları neçə bölmədən ibarətdir?

- 2

- 4
- 3
- 5
- 6

505 Azərbaycan Respublikasında vahid tarif şəbəkəsi neçə dərəcədə ibarətdir?

- 25
- 19
- 15
- 23
- 20

506 əmək haqqının əsas formaları hansılardır?

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

507 İşəmuzd əmək haqqı sisteminə aid deyil:

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

508 Akkord işəmuzd 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

509 əmək haqqının iqtisadi məzmunu hansı münasibətlərdə əks olunur?

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

510 İş qüvvəsinin qiyməti necə müəyyən olunur?

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

511 Real əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?

- nominal əmək haqqı ilə alınan mal və xidmətlərin miqdarı kimi

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

512 Tarif cədvəli özündə nəyi əks etdirir?

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

513 Tarif əmsalı nəyin göstəricisidir?

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

514 Vaxtımızda əmək haqqının sistemlərinə aiddir:

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

515 əmək haqqı bazar iqtisadiyyatı şəraitində nəyi əks etdirir?

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

516 İş qüvvəsinin dəyərinin hansı hədləri vardı?

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

517 Heyətin qiymətləndirilməsində hansı prinsipdən istifadə olunmur:

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

518 əmək məhsuldarlığının formaları:

- fərdi və ictimai

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

519 əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsulları hansılardır?

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

520 İctimai əmək məhsuldarlığı nədir?

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

521 Fərdi əmək məhsuldarlığı nədir?

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

522 əmək məhsuldarlığı müəssisənin gəlirinə necə təsir edir?

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

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

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

524 İşçinin əmək sərfi onun əməyinin intensivliyi artdıqca necə dəyişilir?

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

525 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

526 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

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

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

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

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

529 Sosial nəzarətin funksiyalar baxımından neçə xassəli rolu vardır?

- 5
- 3
- 2
- 6
- 4

530 Tələbat anlayışının əsas aspektlərinə aid deyil?

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

531 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

532 Sosial normaların əsas neçə növü var?

- 5
- 3
- 2
- 6
- 4

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

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

534 əmək davranışının əsas formalarına aid deyil?

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

535 əmək davranışı necə müəyyən olunur?

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

536 İlk tələbat özündə neçə xassəni birləşdirir?

- 5
- 3
- 2
- 6
- 4

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

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

538 Sosial nəzarət nəyə xidmət edir?

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

539 Kollektivdə sosial normalar necə formalaşır?

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

540 əməyə münasibətin mahiyyəti əsasən nədən ibarətdir?

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

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

- mənəvi
- iqtisadi
- sosial
- intellektual
- məhsuldar

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

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

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

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

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

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

545 Sosial normalar hansı funksiyaları icra edir?

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

546 Sosial nəzarətin əmək intizamını möhkəmləndirmə funksiyası nə ilə bağlıdır:

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

547 Sosial nəzarətin funksiyalarına daxildir:

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

548 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;

549 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

550 Struktur kapitalına nə aid deyil?

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

551 Tədqiqatçılar intellektual kapitalı neçə tərkib hissəsinə ayırırlar?

- 5
- 2
- 3
- 6
- 4

552 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

553 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

554 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

555 İxtisas nədir?

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

556 Dərəcə nədir?

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

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

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

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

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

559 Peşənin inkişafına xüsusi diqqət hansı dövrdə artmışdır?

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

560 Peşənin inkişafı istehsal olunan məhsulun rəqabətqabiliyyətinə necə təsir edir?

- tənzidləyir
- sabitləşdirir
- dəyişkən edir
- artırır
- zəiflədir

561 Peşə təhsili alan insanlar əsasən hansı formada birləşirlər

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

562 əmək bazarının fəallaşması tədbirlərinə aid deyil?

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

563 əmək bazarında fəal siyasət tədbirlərinə aid deyil?

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

564 əmək fəaliyyətinin tənziqlənməsi üzrə məşğulluğun formalarına aid deyil?

- Müntəzəm
- Müvəqqəti
- Pozitiv
- Təsadüfi
- Mövsümi

565 əmək bazarının fəallaşması tədbirlərini neçə qrupa ayırmaq olar?

- 5
- 3
- 4
- 1
- 2

566 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

567 əmək ehtiyatlarının ən çevik hissəsi hansıdır?

- gənclər
- işsizlər
- qadınlar
- təqaüdçülər
- tələbələr

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

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

569 əmək bazarında segmentləşmə nədir?

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

570 əmək ehtiyatlarının bölgüsü hansı məqsəddə xidmət edir?

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

571 Məşğulluq kateqoriyasına hansı xarakteristika aid deyil?

- səmərəli
- rasiona1
- tam
- əmək qabiliyyətli
- məhsuldar

572 əmək bazarında muzzdlu işləyənlərin maraqlarını hansı qurum təmsil edir?

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

573 Miqrasiyanın hansı növləri mövcuddur?

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

574 İnsanlardan asılı olmayan səbəblərə görə iqtisadi fəal əhalinin bir qismi öz iş qüvvəsini təklif edə

bilmədiyi halda yaranmış sosial-iqtisadi vəziyyət necə adlanır?

- inflyasiya
- miqrasiya
- gender
- işsizlik
- rəqabət

575 əmək ehtiyatları dedikdə nə başa düşülür?

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

576 əmək bazarının strukturuna daxil deyil:

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

577 əmək potensialı dedikdə nə başa düşülür?

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

578 əmək qabiliyyətli əhəlini əhatə dərəcəsi üzrə məşğulluğun neçə növü var

- 6
- 4
- 3
- 2
- 5

579 əmək ehtiyatlarının bölgüsü neçə formada həyata keçirilir?

- 2
- 6
- 4
- 3
- 5

580 Şəxsi amilə yanaşmaya görə yenidən bölgü nədir?

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

581 əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalı neçə fazadan ibarətdir?

- 3
 5
 4
 6
 2

582 əmək ehtiyatlarının keyfiyyət müəyyənliyini meydana çıxaran səciyyələrə aid deyil?

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

583 Kadr axıcılığı nədir?

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

584 əmək ehtiyatlarının yenidən bölgüsünün fərdi formasına aiddir?

- Kadr axıcılığı
 Kadr ixtisaslaşması
 Kadr hazırlığı
 Kadr formalaşması
 Kadr tədbirləri

585 Kadr axıcılığının səbəbləri neçə qrupa bölünür?

- 4
 2
 3
 5
 6

586 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

587 İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin neçə ünsürü var?

- 2
 5
 4
 6
 3

588 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

589 Cəmiyyətdə əmək ehtiyatlarından istifadənin neçə göstərici mövcuddur?

- 2
- 6
- 3
- 4
- 5

590 İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin üsürlərinə aid deyil?

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

591 Daxili əmək bazarının xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

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

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

593 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

594 əmək ehtiyatları neçə kateqoriya əhali daxildir?

- 4
- 3
- 5
- 2
- 6

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

- əmtəə-pul münasibətlərinin, biznes mühitinin inkişafı
- təşkilati, iqtisadi, sosial əlaqələrin beynəlxalq münasibətlər sisteminə 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

596 İdarəetmənin vəzifələrinə aid deyil:

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

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

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

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

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

599 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

600 İdarəetmə prinsiplərinə aid deyil

- optimallıq
- qənaətlilik
- proporsionallıq
- sistemlilik
- ardıcılıq

601 İnsan resurslarının idarə edilməsində başlıca məqsəd nədir?

- cəmiyyətin obyektiv imkanlarından səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək
- istehsal proseslərin təkmilləşdirilməsini təmin etmək
- cəmiyyətdə elmi-texniki tərəqqinin nailiyyətlərindən səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək

- e) müəssisələrin, kollektivlərin səmərəli idarə edilməsi
- d) avadanlığa xidmət sahəsinin müasir tələblərə uyğun inkişaf etdirmək

602 Kiçik müəssisələrdə heyətin idarədilməsinin xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

603 İnsan resurslarının idarədilməsinin fəqrləndirici xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

604 İşçilərlə münasibətdə menecerlərə qarşı irəli sürülən əsas tələb:

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

605 Davranış məktəblərinin banilərini əsas xidməti nədən ibarətdir:

- şəxslər arasında münasibətlərin yaradılması metodlarının öyrənilməsinə xüsusi diqqət yetirməkdən
- şəxslər arasında münaqişələrin həlli yollarını müəyyən etməkdən
- 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

606 İşçilərlə əməkdaşlıq zamanı rəhbər işçidən nə tələb olunur?

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

607 Ünsiyyət prosesi zamanı hansı əsas məsələlər aşkara çıxır?

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

608 İdarəetmədə qarşılıqlı münasibətlərin tənzimlənməsində nələr əsas rol oynayır?

- əmək intizamı, hüquqi normalar, ictimai rəy

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

609 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

610 Kollektiv müqavilələr bağlanarkən hansı prinsiplərə əməl olunmalıdır?

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

611 Menecerlərin funksiyasına əsas nə daxildir:

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

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

- təşkilətmə
- nəzarət
- motivləşdirmə
- planlaşdırma
- testləşdirmə

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

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

614 Sosial qrupların yaranmasında hansı əlamət istifadə olunmur?

- Marağ

- İxtisas səviyyəsi
- Ailə vəziyyəti
- Tələbatlar
- Cins

615 Əmək kollektivinin sosial strukturunu nə təşkil edir?

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

616 Qarşılıqlı sağlam idarəetmə münasibətlərin tənzimlənməsində başlıca rolunu nə oynayır?

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

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

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

618 Aşağıdakılardan hansı idarəetmədə rəhbərlik psixologiyasının metodlarına aid deyil?

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

619 Rəhbərin işgüzar keyfiyyətlərinə aiddir:

- insanpərvərlik
- ədalətlik
- sadəlik
- inadkarlıq
- təşkilatçılıq

620 Rəhbərin şəxsi keyfiyyətlərinə aid deyil:

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

621 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 şərti ilə aparılır
- Proqram təsdiq edildikdə yeni avadanlığın, aqreqatın yaradılmasında iştirak edən mütəxəssislər də iştirak edirlər
- Fəhlələrin yeni avadanlıq və texnologiyayı öyrənmələri məqsədilə təşkil olunur.

622 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

623 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

624 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

625 Peşə əmək bölgüsünün əsasında nə durur?

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

626 Peşə adaptasiyasının mərhələlərinə nə daxil deyil?

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

627 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

628 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

629 Gənc fəhlə kadrların əsas hazırlıq formalarına aid deyil?

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

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

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

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

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

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

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

633 Fəhlələrin ixtisasının artırılması formasına aid deyil:

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

634 Peşələr üzrə fəhlə kadrları hazırlanarkən nə əsas götürülür?

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

635 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

636 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

637 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

638 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

639 əməyin stimullaşdırılması necə müəyyən olunur?

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

640 əməyin stimullaşdırılmasının növləri:

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

641 əmək haqqı hansı funksiyaları icra edir:

- təkrar istehsal, stimullaşdırma, idarəetmə, mövqe, 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

642 İşsizlik müavinəti nədir:

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

643 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

644 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

645 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

646 əməyin stimullaşdırılması funksiyalarına nə aid deyil?

- Sosial
 Sosial-psixoloji
 İqtisadi
 Hüquqi
 Mənəvi-tərbiyəvi

647 əməyin motivləşdirmə sisteminə nə daxil deyil?

- istehlaklar
 motivlər
 tələbatlar
 stimullar
 maraqlar

648 əməyin stimullaşdırılmasının təşkilinə olan tələblər:

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

birlik, aydınlıq, qənaətcillik, ixtisaslaşma

649 əməyin stimullaşdırılmasının hansı funksiyaları mövcuddur?

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

650 əməyin stimullaşdırılmasının əsas vəzifələrinə aid deyil:

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

651 Maddi stimül neçə formada olur?

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

652 Pul formasında olan maddi stimullara aid deyil:

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

653 Aşağıdakı xüsusiyyətlərdən hansı yaradıcı stimula aiddir?

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

654 Briqadalarda əmək haqqının bölüşdürülməsinin formalarına aid deyil:

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

655 Stimullaşmada nəzərə alınan tələblərə aid deyil:

- Komplekslilik
- Aşkarlıq
- Çeviklik
- Operativlik

Müxtəliflik

656 əmək məhsuldarlığı nədir?

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

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

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

658 əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları necə müəyyən edilir?

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

659 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun tətbiq dairəsi:

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

660 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun tətbiq dairəsi:

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

661 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun tətbiq dairəsi:

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

662 əmək məhsuldarlığının səviyyəsinə təsir edən amillərə aid deyil:

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

istehsalın texnoloji səviyyəsinin yüksəldilməsi

663 Bütün günü iş vaxtı itkilərinə aid deyil:

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

664 əmələgəlmə miqyasına görə əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatlarına aid deyildir:

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

665 İstehsalın səmərəlilik göstəricilərinə aid deyil:

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

666 əməyin ölçülməsinin göstəricilər sistemində əsas göstərici hansıdır?

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

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

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

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

- geniş
- məhduddur
- məhdudiyət qoyulmayıb
- dar
- qarışıq

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

- qeyri-müəyyəndir
- məhduddur

- əhatəlidir
- müəyyəndir
- məhdudiyət qoyulmur

670 Saf məhsul necə müəyyən olunur?

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

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

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

672 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun əsasını nə təşkil edir?

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

673 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsasını nə təşkil edir?

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

674 əmək məhsuldarlığının artırılmasının sair amillərinə aid deyil:

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

675 Müəssisələrdə əmək intizamının müəyyən olunması yollarına aid deyil:

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

676 əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi ehtiyatlarının təsnifatlaşdırılmasına aid deyil:

- Əmək prosesinin elementlərindən istifadə üzrə
- İstifadə yeri üzrə

- Intensivlik dərəcəsi üzrə
- Siyasi vəziyyətin yaxşılaşdırılması üzrə
- Mobillik dərəcəsi üzrə

677 Heyətin qiymətləndirilməsi zamanı nəzərə alınan prinsiplərə aid deyil?

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

678 Kadr müsabiqəsinin neçə mərhələsi var?

- 5
- 3
- 2
- 6
- 4

679 İşə qəbul zamanı hansı mənbədən çox istifadə edilmir?

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

680 Heyətə tələbatın hesablanması hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

681 Vaxtamuzd fəhlələrin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

682 Rəqabətdə üstünlük təşkil etmə dedikdə nə başa düşülür?

- 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
- məqsədə çatmaq üçün istifadə olunan planların çoxluq təşkil etməsi
- təşkilatın ehtiyatlarından istifadədə istifadə olunan üsulların çoxluq təşkil etməsi

683 Təşkilatın inkişafında nəzərə alınan xarici amillərə aiddir:

- təşkilatın fəaliyyətində istifadə olunan informasiya texnologiyaları
- heyətin idarəetmə sisteminin səmərəliliyi

- təşkilatın maliyyə ehtiyatlarının məcmusu
- təşkilatın əmək potensialının formalaşması
- biznes mühitin təhlili

684 Məqsədin planlaşdırılmasında nəzərə alınan əsas prinsiplərə aiddir:

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

685 Taktiki planlaşdırmanın mahiyyəti nədən ibarətdir:

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

686 Heyətlə iş üzrə operativ planının məzmunu:

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

687 Operativ kadr planlaşdırılmasının əsas istiqamətlərinə aid deyil:

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

688 Kadr planlaşdırılmasının neçə səviyyəsi var?

- 3
- 4
- 5
- 6
- 2

689 Stresin nəticələrinə aid deyil?

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

690 əsas stress mənbələrinə aid deyil?

- İstehsalın tipinin fərqləndirilməsi
- Həddindən artıq məsuliyyət

- Ağır işlər, normalaşdırılmamış iş rejimi
- Həddən artıq səs – küylü, titrəyişli, soyuq və rütubətli əmək şəraiti
- Bezdirici, sıxıcı, monoton işlər

691 Peşə xəstəliklərinin səbəbi:

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

692 Sağlamlıq proqramlarının əsas məqsədlərinə aid deyil?

- İşçilərin idman və istirahət mərkəzlərinə cəlb etməkdə, onların siqaret və spirtli içkilərə olan meyllərini 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

693 İşçinin sağlamlığına bioloji amillərin təsirinin qarşısı necə alınır?

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

694 İstehsal mühitinə əsas mənfi təsir göstərən amillərə nə daxildir?

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

695 İstehsal zonalarında temperaturun normada saxlanması üçün həyata keçirilən tədbirlərə nə aiddir?

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

696 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

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

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

698 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

699 Texniki avadanlıqdan istifadənin zərərli nəticələri nədə əks olunur?

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

700 İşçinin fiziki sağlamlığına aid deyil:

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