

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 yanlıdır?

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

2 Treningin məzmun xarakteristikası:

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

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

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

4 Daimi iş yerindən kənarında təlimin keçirilməsinə aid deyil

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

5 Müəssisədən kənarında təlim proqramları harada həyata keçirilir?

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

6 İş yerində iş zamanı təlim necə keçirilir?

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

- işdən qabaq təhlil keçirilir

7 Menecerlərin inkişaf vasitələri hansılardır?

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

8 Təlim və inkişaf proqramları nə ilə nəticələnməlidir?

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

9 Karyeranın planlaşdırılmasından sonra iki pillə necə adlanır?

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

10 Soyuq işlərdə çalışan işəməzçuların tarif maaşları nə qədər artırılır?

- 26%
 12%
 16%
 18%
 22%

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

- 30%
 12%
 16%
 19%
 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?

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

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

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

14 Vakant iş yerlərinə namizədlərin geniş formada toplanmasının məqsədi:

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

15 Namizədlərin toplanmasında əsasən neçə mənbədən istifadə olunur?

- 5
- 1
- 2
- 3
- 4

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

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

17 Namizədlərin xarici mənbələrdən toplanmasına təsir edən amillər:

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

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

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

19 İşçilərin gözləmələri ilk öncə nə ilə bağlıdır:

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

- müəssisələrarası əlaqələrin yaxşılaşdırılması

20 Yeni seçilmiş işçilərin sosial orientasiyasının (adaptasiyasının) məqsədi:

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

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

- xarici mənbələr yüksək səviyyəli vəzifələr baxımından üstünlük təşkil edir
 daxili mənbələr bütövlükdə üstünlük təşkil edir
 daxili mənbələr qulluqçu vəzifələrinə namizəd baxımından üstünlük təşkil edir
 daxili mənbələr fəhlələrin toplanması 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:

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

23 Namizədlərin seçiminin səmərəliliyinin zəruriliyi nə ilə bağlıdır?

- təşkilatın inkişafı ilə
 ETT-nin inkişafı ilə
 yeni texnologiyaların tətbiqi ilə
 əməyin təşkilinin yeni formalarının tətbiqi 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?

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

25 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının hazırlanmasının neçə üsulu vardır?

- 6
 2
 3
 4
 5

26 Vakant iş yerlərinə namizədlərlə müsahibənin əsas məqsədi:

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

27 Namizədlərin toplanmasının xarici mənbələrinin xüsusiyyətinədən ibarətdir?

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

28 Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin xüsusiyyəti nədən ibarətdir?

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

29 Texnika və texnologiya necə namizədlərə tələbatı artırır?

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

30 Kadr hazırlayan əsas təşkilatları göstərin:

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

31 İşə qəbul üzrə dövlət məşğulluq xidmətinə aiddir:

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

32 Strukturlaşdırma əlamətinə görə müsahibənin növlərini göstərin:

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

33 Müsahibənin keçirilməsi metodlarını göstərin:

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

34 Qrup halında müsahibə hansı məqsədlə həyata keçirilir?

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

35 Testlərin növlərinə aid deyil:

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

36 İşə düzəltmə agentliklərinin hansı növləri var?

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

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

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

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

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

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

- mütəxəssis
- müəssisə müdiri

- baş texnoloq
- İR departamentin meneceri
- müdir müavini

40 ETT hansı işçilərə tələbatı artırır?

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

41 Vakant iş yerləri haqqında elanlara hansı məlumatlar daxil edilir?

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

42 Namizədlərin səmərəli toplanması və seçimi nəyə əsaslanır?

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

43 Heyətin toplanması və seçilməsinin səmərəli təşkilinin əsas məqsəd nədən ibarətdir

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

44 Kollektivin formalaşmasında heyətin düzgün seçimi nəyi nəzərdə tutmur?

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

45 Aşağıdakılardan hansı işəməz mükafatlı əmək haqqı sisteminə aiddir?

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

- Köməkçi fəhlənin əmək haqqının təşkilində tətbiq olunur

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

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

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

- əməyin uçotunun
 tarif sisteminin
 əmək haqqının
 əməyin planlaşdırılmasının
 əməyin çevikliyin

48 Günlük tarif maaşı necə hesablanır?

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

49 Vaxtamuzd əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?

- 7 sistemi
 2 sistemi
 3 sistemi
 4 sistemi
 5 sistemi

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

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

51 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının hazırlanma üsulları hansılardır?

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

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

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

53 İşəməzd əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?

- 8
- 2
- 4
- 5
- 6

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

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

55 əmək haqqının tənzimlənməsinin neçə növü vardır?

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

56 Briqada üzvləri arasında kollektiv əmək haqqı necə bölünür?

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

57 İnsan kapitalına investisiya qoyuluşu nəyə xidmət edir?

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

58 İnsan kapitalının idarə edilməsi siyasətinə nə daxil deyil?

- işçilərin əmək haqqını tənzimləmək
- biliyin idarə edilməsi və resursların axtarılması;
- işçilərin qabiliyyətinin aşkar olunması və işin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
- təhsil proqramını və müəssisənin inkişafını tədqiq etmək;

- insan kapitalının inkişafını və ona investisiya qoyuluşunun əhəmiyyətini müəyyən etmək;

59 İnsan kapitalının idarə edilməsinin təşkili hansı məsələləri araşdırır?

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

60 Peşənin inkişafı sisteminə daxildir:

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

61 Peşənin inkişafı dedikdə nə başa düşülür?

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

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

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

63 İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?

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

64 İnsan kapitalının idarə edilməsinin əsas vəzifələrinə nə daxil deyil?

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

65 İnsan kapitalının strategiyasına əsasən aid deyil

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

66 Menecer strategiyanın işlənməsində əsasən hansı işi görür ?

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

67 Təşkilatın inkişafı nəyi nəzərdə tutur?

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

68 Peşə təhsilinin əhəmiyyətinə nə daxil deyil:

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

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

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

70 Intellektual kapital əsasən nədə əks olunan kapitaldır?

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

71 İşçi qüvvəsinin keyfiyyət səciyyələrinə aid deyil?

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

İxtisas səviyyəsi

72 İnsan kapitalının reallaşması neçə istiqamət üzrə təmin olunur?

- 1
- 4
- 3
- 5
- 2

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

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

74 Bunlardan hansı sosial idarəetməyə aid deyildir?

- istehsalın idarə edilməsi
- cəmiyyətin idarə edilməsi
- heyətin idarə edilməsi
- texnikanın, avadanlığın idarə edilməsi
- ictimai təşkilatların 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
- planlaşdırma
- təşkilətmə
- idarəetmə
- strategiya

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

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

77 İdarəetmənin əsas metodlarına aid deyil:

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

78 Fənnin öyrənilməsində istifadə olunan metodlara aid deyil:

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

79 İnsan resurslarının idarə edilməsi departamentinin əsas məqsədi:

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

80 İdarəetmənin obyektidir:

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

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

- sosial-iqtisadi problemlərin kompleks həlli zərurəti və bazar şəraitində qeyri-müəyyənliyin artması
- əmtəə-pul münasibətlərinin, biznes mühitin 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

82 İnsan resurslarının idarəedilməsi əsasən nəyə təsir etmir?

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

83 Kursun tədris olunmasının məqsədlərinə aid deyil?

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

84 İnsan resurslarının idarəedilməsi strategiyası nəyin tərkib hissəsidir?

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

- Texnikanın inkişaf strategiyasının
- Texnologiyanın inkişaf strategiyasının

85 Kollektivdə qeyri-formal rəhbərliyə aiddir:

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

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

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

87 əmək kollektivlərinin sosial-psixoloji amillərinə daxil deyil:

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

88 Münaqişələr necə xarakter daşıyır?

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

89 Kollektivin sosial-psixoloji strukturu nəyin əsasında formalaşır?

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

90 Münaqişələrin həlli yollarına aiddir:

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

91 İfadə dərəcəsinə görə münaqişələr necə olur:

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

92 Sosial-psixoloji münaqişələrin səbəbi nədir:

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

93 Stres nədir?

- Əsəbilik
- Həyəcan
- Gərginlik
- Sıxıntı
- Qorxu

94 əmək kollektivlərində münaqişə situasiyalarının baş vermə səbəblərinə aid deyil:

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

95 Münaqişənin idarə edilməsində başlıca məsələ nədir:

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

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

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

97 Ünsiyyət anlayışı hansı sözlə eyni məna kəsb edir?

- Koordinasiya
- Kommunikasiya
- Korporasiya
- Kooperasiya

Kollektiv

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

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

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

- Potensial
 Konstruktiv
 Destruktiv
 Obyektiv
 Funksional

100 Konstruktiv münaqişələr hansı münaqişələrlə oxşarlıq təşkil edir?

- Funksional
 Obyektiv
 Subyektiv
 Müəyyən
 Qeyri-müəyyən

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

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

102 idrak, kommunikativ və requlyativ funksiyaları vardır:

- idarəetmənin
 ünsiyyətin
 davranışın
 əmək normalarının
 münaqişənin

103 Qarşılıqlı münasibətlər psixologiyası əsasən nəyi ifadə edir?

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

104 Kollektivdə qarşılıqlı münasibət amili ən çox nəyə təsir göstərir?

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

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

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

106 Pozitiv qarşılıqlı münasibətlərin yaranmasına nə təsir edir?

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

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

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

108 Qarşılıqlı münasibətlər sisteminin əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

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

109 Subyekt və obyekt baxımından qarşılıqlı münasibətlərin hansı tipləri vardır?

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

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

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

111 Sosial partnyorluğun milli modelinə hansı ünsür daxil edilmir?

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

112 əmək kollektivinin təşəkkül tapmasına təsir göstərən metodlara aid deyil:

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

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

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

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

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

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

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

116 Yeni ixtisasların, peşələrin yaranmasının əsasında nə durur?

- ixtisasların, təhsil səviyyəsinin artması
- insan tələbatlarının artması
- ixtisas səviyyəsinin dəyişməsi qanunu

- elmi-texniki tərəqqinin inkişaf səviyyəsi
- peşələrin, təhsil səviyyəsinin artması

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

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

118 Peşələr üzrə fəhlə kadrların hazırlığı nəyə əsasən keçirilir?

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

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

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

120 Müəssisələrdə hansı peşələr üzrə hazırlıq keçirilir?

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

121 Fəhlə kadrların briqada hazırlıq forması hansı işlərdə həyata keçirilir?

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

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

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

123 İstehsalat texniki kurslarının məqsədi nədən ibarətdir?

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

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

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

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

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

126 əmək müqaviləsinin şərtlərinə nə daxil deyil?

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

127 əməyin stimullaşdırılması formalarına nə aid deyil?

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

128 Qeyri-maddi stimullaşdırmaya daxildir:

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

129 əməyin stimullaşdırılmasının iqtisadi funksiyası əsasən nəyi nəzərdə tutur?

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

- İstehsal məsrəflərinin azaldılması

130 Qeyri-maddi stimullara aid deyil:

- İqtisadi
 Sosial
 Mənəvi-tərbiyəvi
 Yaradıcı
 Sosial-psixoloji

131 Mənəvi stimullar nə ilə əlaqədardır?

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

132 İşçilərə maddi ödəmələrin tərkibinə nə daxil deyil?

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

133 əməyin stimullaşdırılması necə həyata keçirilir?

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

134 Maddi stimulların neçə forması var?

- 6
 2
 3
 4
 5

135 əməyin stimullaşdırılmasında əsas amil kimi nə qeydə alınır:

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

136 əmək fəaliyyətinin stimulu dedikdə nə başa düşülür?

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

137 əməyin sosial stimulları nəyə əsaslanırlar?

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

138 Kollektivin sosial-psixoloji quruluşu nəyin əsasında yaranır?

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

139 əməyin stimullaşdırılmasında iqtisadi funksiyanın rolu nədən ibarətdir?

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

140 əməyin stimullaşdırılmasının neçə növü var?

- 6
- 2
- 3
- 5
- 4

141 Stimullaşmada iqtisadi funksiya işçilərin mənafeyi baxımından nəyi əhatə edir?

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

142 əməyin stimullaşdırılmasında istifadə olunan neçə prinsip mövcuddur?

- 4
- 9
- 5
- 7

10

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?

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

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

- Sosial
 Yaradıcı
 Mənəvi
 Maddi
 Qeyri-maddi

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

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

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?

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

149 Aşağıdakılardan hansı şirkətdə keçirilən trening tədbirlərinin əhəmiyyətinə aid deyil?

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

150 Şirkətin əməkdaşları baxımından treninqin əhəmiyyətinə aiddir:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

155 Treninqin qiymətləndirilməsi neçə istiqamətdə həyata keçirilir?

- 6 istiqamətdə
- 2 istiqamətdə

- 3 istiqamətdə
- 4 istiqamətdə
- 5 istiqamətdə

156 Peşə və ixtisasların yaranmasının əsasında hansı iqtisadi proseslər durur?

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

157 Peşə-əmək bölgüsünün maddi əsasını nə təşkil edir?

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

158 əmək fəaliyyətinin dəyişilməsinin əsasında hansı iqtisadi qanun durur?

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

159 Təlim və inkişaf proqramlarının əlaqəsi necədir?

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

160 Təlim (təlim) proqramları hansı pillələrdən ibarətdir?

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

161 Təlimdən əvvəl tədbirlərin keçirilməsinin məqsədi:

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

162 Təlimdən sonra tədbirlərin keçirilməsinin məqsədi:

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

163 Təlimin əsas vəzifəsinə aiddir:

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

164 Təlim proqramlarının keçirilməsi formalarına aid deyil:

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

165 Təlim və inkişaf proqramlarının vəzifələrinə aiddir:

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

166 Karyeranın planlaşdırılmasında sonuncu (üçüncü) pillə necə adlanır?

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

167 əməyin keyfiyyəti nədir?

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

168 İşəməz əmək haqqının sistemləri içərsində ən geniş yayılanı hansıdır?

- Mütərəqqi işəməz əmək haqqı

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

169 Heyətin toplanması nədir?

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

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

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

171 Boş iş yerlərinə namizədlərin seçim mənbələri hansıdır

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

172 Namizədlərin səmərəli seçimi nə üçün vacibdir?

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

173 Namizədlərin seçimi zamanı hansı amillər əsas götürülür?

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

174 İşə götürülən namizədlərlə müsahibə neçə cür olur?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

175 Namizədlərin seçimində hansı üsuldən istifadə olunmur?

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

176 Təşkilatda menecer vakansiyası əsasən hansı mənbələr hesabına doldurulur?

- sahələrarası
- xarici
- ərazi
- sahədaxili
- müəssisədaxili

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

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

178 Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin üstünlüyü nədədir?

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

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

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

180 Tarif sisteminin neçə ünsürü var?

- 7
- 3
- 4
- 5
- 6

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

- Əməyə görə bölgü

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

182 əmək şəraitini müəyyən edən amillərə aid deyil:

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

183 Aşağıdakı fikirlərdən hansı yanlıştır?

- Əmək haqqının təşkilinin tarifsiz variantı da mövcuddur
- Tarif maaşları aylıq, günlük, saatlıq ola bilər
- 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

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

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

185 Real əmək haqqı nə ilə əlaqədardır?

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

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

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

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

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

Qrupdaxili təşəbbüslər

188 əməyin məhsuldar qüvvəsi nədir?

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

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

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

190 əmək məhsuldarlığının əməkdən istifadə ilə əlaqədar ehtiyatlarına daxildir

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

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

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

192 əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin əsas göstəriciləri:

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

193 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsas nöqsanları:

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

- əmək intensivliyindən, əməyin mürəkkəbliyindən asılıdır

194 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun əsas nöqsanları:

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

195 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun əsas nöqsanları:

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

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

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

197 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun çatışmayan cəhəti hansıdır?

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

198 Sosial normativlərin hazırlanmasına qarşı irəli sürülən tələblərə aid deyil:

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

199 Sosial nəzarət nə deməkdir?

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

- işçilərlə sahibkarlar arasında münasibətlərin tənzimlənməsidir

200 Sosial nəzarətin qiymətləndirmə funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

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

201 Sosial nəzarətin stimullaşdırma funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

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

202 Sosial normaların məqsədi nədir?

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

203 İnsan davranışının öyrənilməsində əsas məqsəd nədir?

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

204 əmək motivasiyası dedikdə nə başa düşülür?

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

205 Tələbat mahiyyətə necə izah olunur?

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

206 Alderferin tələbat nəzəriyyəsi hansı qruplardan ibarətdir?

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

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

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

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

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

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

- H
- Y
- X
- Z
- N

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

- H
- Y
- X
- Z
- N

211 Müəssisədə əmək bölgüsünün neçə növü var?

- 4
- 2
- 3
- 5
- 7

212 Müəssisədə əmək kooperasiyasının neçə forması vardır?

- 3
- 4
- 7

- 6
 5

213 Texnoloji əmək bölgüsü nə ilə əlaqədar deyil:

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

214 əET planı əsasən hansı tələbə cavab verməlidir?

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

215 əET nin əmək üsulları və fəndləri istiqamətinə daxil deyil?

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

216 Sənayedə əET üsullarının tətbiq edilməsinin ilk banisi kimdir?

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

217 əməyin təşkilinin əsas prinsiplərinə aid deyil?

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

218 Müəssisələrdə əET planının işlənib hazırlanması mərhələsinə aid deyil?

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

219 əməyin təşkili nəyin tərkib hissəsidir?

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

220 Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aid deyil:

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

221 Müəssisədə əmək kooperasiyası formasına aid deyil:

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

222 əmək bölgüsü və kooperasiya prosesinə təsir edən başlıca amil:

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

223 əməyin elmi təşkilinin prinsiplərinə daxil deyil:

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

224 əmək normalarına aid deyil:

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

225 Müəssisə və təşkilatlarda idarəetmə səviyyələri hansılardır?

- xüsusi,fərdi,ümumi.
- birinci,ikinci, üçüncü.

- aşağı, orta, yuxarı.
- mikro,mezo,makro.
- əsas,əlavə,köməkçi.

226 əET istiqamətlərinə aid deyil:

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

227 əET nəyi əks etdirir?

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

228 əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası nəyin ünsürüdür?

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

229 əmək bölgüsü nəyi ifadə edir:

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

230 əmək prosesi dedikdə nə başa düşülür:

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

231 əmək üsulu nədir?

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

232 əmək intizamı nədir:

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

233 əməyin təşkilinin məqsədinə aid deyil:

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

234 Peşə - ixtisas əmək bölgüsü nədə əks olunur?

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

235 əmək prosesi nədir?

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

236 Müəssisədə əmək bölgüsü və kooperasiyasının məqsədinə aid deyil?

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

237 əmək kollektivlərinin birliyinə təsir edən makroiqtisadi amillərə aid deyil:

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

238 Kollektivin birliyi prosesi ilk növbədə nədən asılıdır:

- işgüzar həmkarların arasında yaranan əlaqələrdən
- istehsalın mütəşəkkil təşkilindən

- müəssisələr arasında yaranan əlaqələrdən
- işçilər arasında yaranan sosial münasibətlərdən
- kadrların seçilməsi prosesində yaranan münasibətlərdən

239 Münaqişənin başlıca pozitiv funksiyalarına daxil deyil:

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

240 Kollektivdə problemlərin aşkara çıxarılması metodlarına aid deyil:

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

241 Meydana gəlməsinə görə münaqişələrin növləri:

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

242 Münaqişələrin əhəmiyyətinə aid deyil

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

243 Münaqişənin əsas aspektlərinə aiddir:

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

244 Münaqişənin idarə edilməsi prosesinin ardıcılığı:

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

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

245 Ünsiyyətin əsas funksiyalarına aid deyil:

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

246 Sosial əməkdaşlıqda ən başlıca metod hansıdır?

- İnduksiya
- Konsilium
- Konsensus
- Təhlil
- Ümumiləşdirmə

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

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

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

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

249 İdarəetmənin obyektı deyildir:

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

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

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

Sokrat

251 İnsan resurslarının idarə edilməsi fənninin predmeti:

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

252 İnsan resurslarının idarə edilməsinin mahiyyəti:

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

253 İdarəetmənin subyektlərinə aiddir:

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

254 Kursun məzmununa daxil deyil:

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

255 Təşkilatın inkişafının əsas mərhələlərinə aid deyil?

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

256 İdarəetmə qərarlarının təsnifatlaşdırılmasında hansı məsələ nəzərə alınmır:

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

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

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

258 Təhsil potensialı nəyə deyilir?

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

259 əhali hansı təhsil qruplarına bölünür?

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

260 ETT təhsilin səviyyəsinə necə təsir edir?

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

261 Şəhər peşə-texniki məktəblərində hazırlıq müddəti neçə ildir?

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

262 Kənd peşə-texniki məktəblərində hazırlıq müddəti neçə ildir?

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

263 Müəssisələrdə fəhlə kadrların hazırlığının hansı forması mövcud deyil?

- ali məktəblərdə təhsil forması
- fərdi forması

- briqada forması
- istehsalatdan ayrılmaq forması
- istehsalatdan ayrılmamaq forması

264 Müəssisələrdə peşə hazırlığının müddəti nə qədərdir?

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

265 ETT hansı işlərin azalmasına səbəb olur?

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

266 Ali ixtisaslı peşəkar mütəxəssislər harada hazırlanır?

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

267 İstehsalat-texniki kursların vəzifələrinə aid deyil:

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

268 Aşağıdakılardan hansı kadrlar seçilərkən qarşıya qoyulan psixomotor tələblərə aiddir?

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

269 əmək haqqının əsas funksiyalarına aiddir:

- idarəetmə, məvqə, qiymətləndirmə, uçot
- təkrar istehsal, idarəetmə, stimullaşdırma, tənzimləmə, mövqə
- planlaşdırma, idarəetmə, stimullaşdırma
- qiymətləndirmə, stimullaşdırma, tənzimləmə
- uçot, qiymətləndirmə, təkrar istehsal

270 Tarif sisteminin əsas ünsürləri:

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

271 Tarif sisteminin başlıca məqsədi:

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

272 Müstəqim işəməz əmək haqqı sisteminin tətbiqində ən başlıca şərt:

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

273 əməyin keyfiyyəti nə ilə xarakterizə olunur?

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

274 əmək haqqının əsas funksiyalarına aid deyil:

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

275 Tarif-ixtisas sorğu kitabçasının bölmələri necə adlanır?

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

276 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

- İşi qənaətlilik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən .
- İşi mürəkkəblik dərəcəsinə görə müqayisə etməkdən.

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

277 Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqının məzmununa nə aid deyil?

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

278 əməyin ödənilməsinin kollektiv forması nəyə əsaslanır?

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

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

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

280 əmək haqqının tənzimlənməsinin növlərinə aiddir:

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

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

- 5
- 3
- 2
- 4
- 1

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

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

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

- akkord
- mütərəqqi
- briqada
- vaxtamuzd
- işəmuzd

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

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

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

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

286 Heyətin seçilməsi prosesinin hansı mərhələsində rəhbərlik iştirak edir?

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

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

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

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

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

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

- Bölgü normativlərdən

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

290 Namizədlərin daxili mənbədən toplanmasının əsas üstün cəhətinə aiddir:

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

291 Namizədlərin xarici mənbədən toplanmasının xüsusiyyətlərinə aid deyil:

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

292 əmək müqaviləsinin şərtlərinə nə daxil deyil?

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

293 Akkord əmək haqqı sisteminin mahiyyəti:

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

294 Fəhlənin müstəqim əmək haqqı necə müəyyən edilir?

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

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

296 Sadə vaxtamuzd sistemində əmək haqqı necə müəyyən olunur?

- fəhlənin sərf etdiyi enerjinin miqdarı və tarif maaşı əsasında
- fəhlənin sərf etdiyi faktiki vaxtın miqdarı və tarif maaşı əsasında
- fəhlənin sərf etdiyi əməyin miqdarı və tarif maaşı əsasında
- fəhlənin istehsal etdiyi məhsulun 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?

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

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

- sosial
- aşağı
- yuxarı
- orta
- fiziki

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

- fiziki
- aşağı
- yuxarı
- orta
- sosial

300 İşçinin fizioloji tələbatının ödənilməsi nəyin əsasında müəyyən olunur?

- işçinin himayəsində olanların yaşayış vasitələri ilə təmin edilməsi 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
- işçinin ailəsi üçün zəruri olan yaşayış vasitələrinin dəyəri əsasında

301 Mükafatlandırmada əsasən hansı məsələ nəzərə alınmır?

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

302 İşmüəvənlərin mütərəqqi əmək haqqı sistemində hansı iş qiymətləri tətbiq edilir?

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

303 Məhsulun iş qiyməti necə müəyyən olunur?

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

304 əməyin ödənilməsində hansı forma üstünlük təşkil edir?

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

305 əmək haqqının differensiallaşdırılmasının təyinatı nədən ibarətdir?

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

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

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

307 Vaxtamuzd əmək haqqının hesablanmasında istifadə olunan əsas göstəricilər:

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

308 Rayon əmsalının əsas funksiyası nədən ibarətdir?

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

- iqtisadi zonalar üzrəməyin kəmiyyətinə görə fərqlərin ödənilməsindən

309 Hər hansı dərəcənin tarif maaşı necə müəyyən olunur?

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

310 əmək haqqının forma və sistemlərinin əsas təyinatını göstərin:

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

311 Tarif sisteminin əsas funksiyasını göstərin:

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

312 əməyin normalaşdırılmasının əsas funksiyası:

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

313 əmək haqqının tənzimləmə funksiyası nəyə xidmət edir?

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

314 əmək haqqının stimullaşdırma funksiyası nəyə xidmət edir?

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

315 əmək haqqının dövlət tənzimlənməsinin əsas funksiyası:

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

316 əmək haqqının səviyyəsinə təsir edən xarici amillərə aid deyil:

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

317 Nominal əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?

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

318 Məşğulluq probleminin həlli dövlət səviyyəsində hansı təşkilatın üzərinə düşür?

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

319 əmək haqqı cəmiyyət üçün gəlirdir,

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

320 əməyin kəmiyyəti nə ilə ölçülür?

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

321 Birinci dərəcəli fəhlənin tarif maaşı hansı səviyyədə müəyyən edilir?

- yaşayış minimumu
- minimum istehlak səbəti

- yoxsulluq həddi
- minimum əmək haqqı
- orta aylıq əmək haqqı

322 əmək haqqının təşkili prinsiplərinə aiddir:

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

323 əmək haqqının təşkili üsürləri:

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

324 Tarif cədvəli nəyi müəyyən edir?

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

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

- 6
- 5
- 2
- 4
- 3

326 əmək haqqının strukturuna nə daxil deyil?

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

327 əmək haqqı formalarının seçimində nə nəzərə alınmır?

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

328 Mükafatlandırmanın hansı formaları var?

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

329 Tarif- ixtisas sorğu kitabçaları nəyin təşkili ünsürüdür?

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

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

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

331 Kadrlar seçilərkən əməl olunan prinsiplərə aid deyil:

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

332 Aşağıdakılardan hansı seçim prosesinin mərhələlərinə aid deyil?

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

333 Kadrlar yerləşdirilərkən aşağıdakılardan hansı məsələlər nəzərə alınır?

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

334 Kadrlar seçilərkən nəzərə alınan fizioloji tələblərə aiddir:

- Hərəkətin dəqiqliyi, fiziki səy

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

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

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

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

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

337 A.Maslou nəzəriyyəsində fizioloji tələbat nə ilə bağlıdır?

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

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

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

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

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

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

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

341 Norma-tələb nədir?

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

342 Norma-stereotip hansı normalara aiddir?

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

343 Sosial nəzarətin mahiyyəti nədən ibarətdir?

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

344 Davranış motivlərinin beş qrupa ayrılmasının elmi əsaslarını kim işləmişdir?

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

345 Neçə növ sosial qrup nəzarəti mövcuddur?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

346 Motivləşmə özündə nəyi əks etdirir?

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

347 əməyə uyğunlaşma prosesində neçə tərəf iştirak edir?

- 6
- 2

- 3
- 4
- 5

348 əmək intizamı nə ilə bağlı deyil?

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

349 Mənafeələrin növlərinə aid deyil?

- Mənəvi
- İqtisadi
- Sosial
- Estetik
- Siyasi

350 İşçinin əmək davranışına aid deyil:

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

351 Sosial normativlərə aid deyil?

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

352 İqtisadi davranışın xarakterini formalaşdıran əsas amillərə aid deyil:

- Texniki
- Sosial
- İqtisadi
- Psixoloji
- Ekoloji

353 Sosial nəzarətin növlərinə aid deyil:

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

354 İnzibati nəzarət kim tərəfindən aparılır?

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

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

- 4
- 5
- 6
- 3
- 7

356 Sosial normaların növlərinə aid deyil?

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

357 İntizamın əsas növlərinə aid deyil?

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

358 əmək intizamının əlaqədar olduğu sosial normalara aid deyil?

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

359 Funksional əmək bölgüsü nədir?

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

360 əmək kooperasiyası nədir?

- əmək prosesinin əsasıdır.
- istehsal prosesidir.

- istehsal əlaqəsi formasıdır.
- sosial –iqtisadi fəaliyyət növüdür.
- birgə fəaliyyət növüdür.

361 İş yerlərinin təşkili məsələlərinə nə aiddir?

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

362 əmək prosesi ilə istehsal prosesinin əlaqəsi:

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

363 əməyin elmi təşkilinin tətbiq olunduğu məsələlərə aid deyil?

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

364 İstehsal briqadalarının növlərinə aiddir:

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

365 əməyin elmi təşkili nəyi nəzərdə tutur?

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

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

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

367 əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası nəyin tərkib hissəsidir?

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

368 İş yerlərində yorğunluğun azaldılmasına səbəb olan amillər necə qruplaşdırılır?

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

369 İstehsalat briqadası nədir?

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

370 Real əmək ehtiyatlarına daxildir:

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

371 əmək ehtiyatları hansı əlamət üzrə təsnifatlaşdırılır?

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

372 əmək ehtiyatlarının strukturuna aid olmayan xarakteristika:

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

373 əmək bazarına hansı komponent daxil deyil?

- obyektlər
- subyektlər

- iqtisadi proqramlar
- bazar infrastrukturu
- bazar mexanizmi

374 Gender nə deməkdir?

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

375 İqtisadi fəal əhaliyə daxildir:

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

376 İqtisadi qeyri-fəal əhaliyə aid deyil:

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

377 Miqrasiya dedikdə nə başa düşülür?

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

378 əmək ehtiyatları termini nə vaxt yaranmışdır?

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

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

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

380 Dövlətin əmək bazarının subyekti kimi neçə funksiyası var?

- 2
 3
 5
 4
 6

381 İş qüvvəsinin təklifinin göstəricilərinə aid deyil?

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

382 əmək bazarının mexanizminə aid deyil?

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

383 Münaqişə haqqında deyilənlərdən hansı fikir yanlıştır?

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

384 İştirakçılara görə münaqişələrin təsnifatı necədir?

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

385 İfadə dərəcəsinə görə münaqişələr necə olur?

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

386 Kollektiv nədir?

- Müxtəlif kateqoriyalardan olan işçilərin birliyi

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

387 Müəssisənin iqtisadi-hüquqi atributuna aid deyil:

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

388 Münaqişə hansı problemlər sırasına aiddir?

- Təşkilati
- İqtisadi
- Sosial
- Psixoloji
- Fizioloji

389 Münaqişə nədir?

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

390 Xarakterinə görə idarəetmə münaqişələrinə aiddir:

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

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

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

392 Destruktiv münaqişələr hansı münaqişələrlə oxşarlıq təşkil edir?

- Qeyri-müəyyən
- Obyektiv
- Müəyyən
- Subyektiv

Funksional

393 Sosial əməkdaşlıq ideyasının meydana çıxmasının əsas səbəbi:

- Mərəmlər
 Münaqişələr
 Mənafeələr
 Tələbatlar
 Dəyərlər

394 İş yerlərində stresə təsir edən amillər qrupuna aid deyil:

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

395 Təsir istiqamətinə görə münaqişələrin tipləri hansılardır?

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

396 Münaqişələrin üstün cəhətlərinə aid deyil:

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

397 Aşağıdakılardan biri sosial situasiyaların təsnifatına aid deyil:

- Davranışa nəzarət
 Fəaliyyətin məqsədi
 Təzahüretmə dərəcəsi
 Situasiyanın subyekti
 Situasiyanın dinamikası

398 Assimilyasiya nədir?

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

399 Təlimin neçə növü var?

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

400 Trening vasitələrinə aid deyil:

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

401 Trening proqramlarının hazırlanmasına ilk öncə nədən başlanılmalıdır?

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

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

- Optimallaşdırma
- Təhlil
- Müqayisə
- Induksiya
- Deduksiya

403 Təlim (trening) və inkişaf proqramlarının məqsədi:

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

404 Təlim proqramlarının məqsədi:

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

405 İnkişaf proqramların məqsədi:

- təşkilatın ixtisasla bağlı ehtiyaclarını öyrənir
- təşkilatın əməyin təkmilləşdirməsinə olan ehtiyacı öyrənir
- təşkilatın inkişafa olan tələbatını öyrənir

- təşkilatın işçi heyətinin ixtisas səviyyəsinə, işin keyfiyyətinə və bacarıqlara olan tələbatı müəyyən edir və müvafiq tədbirlər hazırlayır
- təlimat və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması tələbatını öyrənir

406 Təlim (treninq) proqramları neçə pillədən ibarətdir?

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

407 Qiymətləndirmə təlim proqramının hansı mərhələsində aparılmalıdır?

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

408 Karyeranın planlaşdırılmasının birinci mərhələsi nədən ibarətdir?

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

409 əmək fəaliyyətinin xüsusiyyətlərinə görə yerdəyişmənin növləri:

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

410 İşçilərin yerdəyişməsi nəyi əks etdirir?

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

411 Xidmət fəhlələrinin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

412 İşəməz fəhlələrin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

413 Heyətə tələbatın hesablanmasında hansı mərhələ yoxdur?

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

414 Kadr planlaşdırılmasının ilk mərhələsində hansı məlumatlardan istifadə edilmir?

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

415 Strateji planlaşdırmanın əsas vəzifəsi:

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

416 Məqsədin müəyyənləşdirilməsinə hansı proseslər aid deyil?

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

417 Kadr planlaşdırmasına hansı məsələ aid deyil?

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

418 Məqsədin müəyyənləşdirilməsi hansı prosesdən keçmir?

- Məqsədin seçilməsi
- Məqsədin axtarılması

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

419 Heyətə tələbatın hesablanması əsas mərhələsinə aid deyil?

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

420 Kadr planlaşdırmasının məqsədi nədir:

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

421 Kadr planlaşdırmanın əsas vəzifəsi nədən ibarətdir:

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

422 Operativ planın işlənməsində hansı məlumat lazım deyil:

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

423 Heyətin keyfiyyət tələblərini hansı göstərici xarakterizə etmir:

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

424 Mütəxəssislər və qulluqçuların sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir:

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

425 Təşkilatda insan resurslarının strateji planlaşdırılması dedikdə nə başa düşülür?

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

426 Strateji idarəetmə dedikdə nə başa düşülür?

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

427 Kadr siyasəti kim tərəfindən formalaşır?

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

428 Kadr siyasəti kim tərəfindən həyata keçirilir?

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

429 əET planını tərtib etmək üçün nə etmək lazımdır?

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

430 Müəssisələrdə bir neçə peşəyə yiyələnmə formalarına aid deyil?

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

431 Müəssisələrdə əET planının işlənib hazırlanması neçə mərhələdə aparılır?

- 5
- 1

- 2
 3
 4

432 Fəhlələr istehsal proseslərində daşdıqları funksiyalara görə neçə yerə ayrılır?

- 6
 3
 5
 4
 2

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

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

434 əmək prosesi nəyi əks etdirir?

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

435 əmək proseslərinə nə daxildir?

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

436 Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aiddir:

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

437 İş yerlərinin planirovkasının hansı növü var?

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

438 əməyin elmi təşkilinin əsas vəzifələri:

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

439 əmək kooperasiyası nəyi ifadə edir?

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

440 əməyin təşkilinin məqsədinə aid deyil:

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

441 İş yerlərinin azalmasının əsas makroiqtisadi səbəbləri hansılardır?

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

442 əmək intizamı nədə əks olunur?

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

443 əET təkmilləşməsi üzrə əsas tədbirləri neçə qrupa ayırmaq olar?

- 6
- 5
- 4
- 3
- 2

444 əET ilə əməyin təşkili arasında əlaqə nədən ibarətdir?

- Üfüqi şəkildə əlaqəli anlayışlardır
- üzvü vahidlik təşkil edən anlayışlardır

- Bir-birinə qarşı qoyulan anlayışlardır
- Eyni məna kəsb edən anlayışlardır
- Eyni səviyyəli anlayışlardır

445 əmək intizamının möhkəmləndirilməsi metodlarına aid deyil:

- təşkilati
- hüquqi
- maddi
- mənəvi
- estetik

446 əməyin normalaşdırılmasının əsas vəzifələrinə aid olunmur:

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

447 əET-nin tədbirlərinə nə daxil deyil?

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

448 əmək bölgüsü və kooperasiyasına əsasən nə təsir edir?

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

449 Müəssisələrdə əməyin təşkilinin əsas, ilkin şərtlərinə aid deyil?

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

450 əmək prosesi hansı prosesin bir hissəsidir?

- Siyasi
- İqtisadi
- Sosial
- Texnoloji
- Psixoloji

451 əməyin mühafizəsi nədə öz əksini tapır?

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

452 Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillər neçə qrupda toplanır?

- 7
- 5
- 4
- 3
- 6

453 Müəssisədə qəbul olunmuş sağlamlıq proqramının əsas məqsədi:

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

454 Müəssisədə təhlükəsizlik proqramının əsas məqsədi:

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

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

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

456 İstehsal tikililərinin yüksək mədəniyyətinin əldə olunmasına nə daxildir?

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

457 əmək şəraitinin sağlamlaşdırılmasına nə daxil deyil?

- Müəssisənin texniki-texnoloji təminatı
- Normal işıqlandırma səviyyəsinin təmin edilməsi

- Tikililərin və avadanlıqların zövqlə rənglənməsi
- İstehsal səs-küyünün və titrəyişin azaldılması
- İşçilərin fərdi xüsusi iş paltarları, qoruyucu vasitələrlə təmin edilməsi

458 Təhlükəsizlik tədbirlərinə nə aiddir?

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

459 İstehsal zonalarında temperaturun normada saxlanılması yollarına nə aiddir

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

460 İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?

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

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

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

462 İnsanın psixoloji vəziyyəti hansı prosesdə inkişaf edir?

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

463 İş yerlərində stressə təsir edən amillər neçə qrupda birləşir?

- 7
- 2
- 4
- 5
- 6

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

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

465 əməyin mühafizəsi məqsədilə hansı fəaliyyət həyata keçirilir?

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

466 Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillərə aid deyil:

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

467 əməyin mühafizəsi ilə bağlı rəhbərliyin mövqeyi nəyə aiddir?

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

468 əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisədaxili amillərə aid deyil:

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

469 əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisəxarici amillərə aid deyil:

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

470 əməyin mühafizəsi nədir?

- İşçinin sağlamlığının mühafizəsi
- İş yerlərinin mühafizəsi

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

471 Təhlükəsizlik nə ilə bağlı ifadədir?

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

472 əməyin mühafizəsi ilə bağlı tədbirlərə aid deyil:

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

473 əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər:

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

474 İşçinin psixi vəziyyətinə təsir edən əsas amil hansıdır?

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

475 Texniki estetika nə ilə bağlıdır?

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

476 əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər neçə qrupa bölünür?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

477 əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalının hansı növü mövcud deyil?

- birləşmiş
- sadə
- geniş
- intensiv
- ekstensiv

478 əmək ehtiyatlarının formalaşma mənbəyinə nə aid deyil?

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

479 İşçilərin işdən azad olunmasının əsas səbəblərinə aid deyil:

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

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

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

481 əmək ehtiyatlarının işçi qüvvəsindən fərqli cəhəti:

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

482 əmək ehtiyatlarının formalaşmasında əsas mənbə hansıdır?

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

483 Cəmiyyətdə işsizlik səviyyəsinə təsir edən amillərə aiddir:

- kadrların ixtisas səviyyəsi
- istehlak mallara tələbat

- məişət xidmətlərin təklifi
- iş yerlərinin təklifi
- ilkin tələbatın ödənilməsi

484 əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə göstəricilərinə aid deyil:

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

485 əmək potensialının kəmiyyət xarakteristikasına daxil deyil:

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

486 əmək potensialının əsas komponentlərinə daxildir:

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

487 əmək ehtiyatlarının sadə təkrar istehsalı dedikdə nə başa düşülür?

- istehsaldan gedənlərin əvəz olunmasının əvvəlki dövrə nisbətən zəifləməsi
- əmək prosesində insanın sərf etdiyi enerjinin kəmiyyət cəhətdən bərpası
- istehsaldan gedənlərin əvəz olunması
- istehsaldan gedənlərin kəmiyyət və keyfiyyət cəhətdən eyni səviyyədə əvəz olunması
- 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?

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

489 əmək ehtiyatlarının istifadəsi prosesinə neçə qrup amil təsir edir?

- 3
- 2
- 4
- 5
- 6

490 əmək ehtiyatlarının istifadəsi fazasında baş verən proseslərə aid deyil?

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

491 əmək ehtiyatlarının istifadəsinə təsir edən obyektiv amillərə aiddir?

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

- Psixoloji
- Sosial
- Mənəvi
- Yaradıcı
- Maddi

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

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

494 Müəssisənin gəlirində işçilərin iştirak payı necə müəyyən olunur?

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

495 əməyin stimullaşdırılmasının təşkili tələblərinə nə aid deyil?

- operativlik
- komplekslik
- şəffaflıq
- müxtəliflik
- çeviklik

496 əməyin stimullaşdırılmasının mexanizminə daxildir:

- modelləşmənin forma və metodları
- nómalaşdırmanın forma və metodları
- stimullaşdırmanın forma və metodları
- tənzipləmənin forma və metodları
- planlaşdırmanın forma və metodları

497 əməyin stimullaşdırılmasına qoyulan əsas tələbə nə daxildir?

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

498 əməyin stimullaşdırılması prinsiplərinə daxil deyil:

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

499 Stimul formasında nə çıxış edir:

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

500 Aşağıdakılardan hansı heyətin seçilməsi mərhələsinə aid deyil?

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

501 əmək haqqının həyat səviyyəsi baxımından hansı növləri var?

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

502 əməyin ödənilməsinin təşkili prinsiplərinə aid deyil:

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

işçilərin tərkibinin nəzərə alınması prinsipi.

503 əmək haqqı nədir?

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

504 Tarif-ixtisas sorğu kitabçaları neçə bölmədən ibarətdir?

- 5
- 3
- 4
- 6
- 2

505 Azərbaycan Respublikasında vahid tarif şəbəkəsi neçə dərəcədən ibarətdir?

- 23
- 15
- 19
- 20
- 25

506 əmək haqqının əsas formaları hansılardır?

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

507 İşəmuzd əmək haqqı sisteminə aid deyil:

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

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

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

509 əmək haqqının iqtisadi məzmunu hansı münasibətlərdə əks olunur?

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

510 İş qüvvəsinin qiyməti necə müəyyən olunur?

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

511 Real əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?

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

512 Tarif cədvəli özündə nəyi əks etdirir?

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

513 Tarif əmsalı nəyin göstəricisidir?

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

514 Vaxtamuzd əmək haqqının sistemlərinə aiddir:

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

515 əmək haqqı bazar iqtisadiyyatı şəraitində nəyi əks etdirir?

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

- hazır məhsulların dəyərini

516 İş qüvvəsinin dəyərinin hansı hədləri vardı?

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

517 Heyətin qiymətləndirilməsində hansı prinsipdən istifadə olunmur:

- komplekslik
 obyektivlik ;
 etibarlılıq ;
 dəqiqlik;
 planlılıq;

518 əmək məhsuldarlığının formaları:

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

519 əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsulları hansılardır?

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

520 İctimai əmək məhsuldarlığı nədir?

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

521 Fərdi əmək məhsuldarlığı nədir?

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

522 əmək məhsuldarlığı müəssisənin gəlirinə necə təsir edir?

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

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

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

524 İşçinin əmək sərfi onun əməyinin intensivliyi artdıqca necə dəyişilir?

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

525 əməyin intensivliyi necə müəyyən olunur?

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

526 əmək məhsuldarlığının artımı ilk növbədə nədə əks olunur?

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

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

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

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

- əmək haqqının
- əmək məhsuldarlığının
- məhsulun maya dəyərinin
- məhsulun həcmində

əmək intensivliyinin

529 Sosial nəzarətin funksiyalar baxımından neçə xassəli rolu vardır?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

530 Tələbat anlayışının əsas aspektlərinə aid deyil?

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

531 Sosial nəzarətin sanksiyalar baxımından ikili – xassəli roluna aiddir?

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

532 Sosial normaların əsas neçə növü var?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

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

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

534 əmək davranışının əsas formalarına aid deyil?

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

535 əmək davranışı necə müəyyən olunur?

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

536 İlk tələbat özündə neçə xassəni birləşdirir?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

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

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

538 Sosial nəzarət nəyə xidmət edir?

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

539 Kollektivdə sosial normalar necə formalaşır?

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

540 əməyə münasibətin mahiyyəti əsasən nədən ibarətdir?

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

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

- intellektual
- sosial
- iqtisadi
- məhsuldar

mənəvi

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

- intizamlı insanlara
 səmərəli insana
 iqtisadi insana
 sosial insanlara
 optimist insanlara

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

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

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

- özünə inamla
 istirahətlə
 sosial prestijlə
 yaradıcı fəaliyyətlə
 həyatın qorunması

545 Sosial normalar hansı funksiyaları icra edir?

- stimullaşdırıcı, planlaşdırıcı
 təşkilədi, toplayıcı
 toplayıcı, stimullaşdırıcı
 məcburedi, stimullaşdırıcı
 qiymətləndirici, məcburedi

546 Sosial nəzarətin əmək intizamını möhkəmləndirmə funksiyası nə ilə bağlıdır:

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

547 Sosial nəzarətin funksiyalarına daxildir:

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

548 İnsan kapitalının idarə edilməsi siyasətinə nə daxil deyil?

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

549 Peşə təhsilinin əhəmiyyətinə nə daxil deyil:

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

550 Struktur kapitalına nə aid deyil?

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

551 Tədqiqatçılar intellektual kapitalı neçə tərkib hissəsinə ayırırlar?

- 6
- 3
- 2
- 4
- 5

552 Sosial kapital dedikdə nə başa düşülür?

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

553 Intellektual əmək özündə nəyi cəmləşdirir?

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

554 Peşə nədir?

- yeni bilik və məlumat toplamaq məqsədi ilə həyata keçirilən fəaliyyətdir
- peşə təhsil almaqla müəyyən təcrübə toplamaq və ona müvafiq vəzifə tutmaqla bağlı anlayışdır;
- yeniliklərin əldə olunması ilə bağlı fəaliyyətdir

- konkret fəaliyyəti yerinə yetirmək məqsədilə tələb olunan zehni biliklərin və təcrübənin məcmusunu əks etdirən anlayışdır
- insanın işi yerinə yetirmək və məhsuldarlığı artırmaq qabiliyyətidir;

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

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

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

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

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

559 Peşənin inkişafına xüsusi diqqət hansı dövrdə artmışdır?

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

560 Peşənin inkişafı istehsal olunan məhsulun rəqabətqabiliyyətinə necə təsir edir?

- dəyişkən edir
- sabitləşdirir
- tənzimləyir
- artırır
- zəiflədir

561 Peşə təhsili alan insanlar əsasən hansı formada birləşirlər

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

562 əmək bazarının fəallaşması tədbirlərinə aid deyil?

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

563 əmək bazarında fəal siyasət tədbirlərinə aid deyil?

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

564 əmək fəaliyyətinin tənzimlənməsi üzrə məşğulluğun formalarına aid deyil?

- Təsadüfi
- Müntəzəm
- Pozitiv
- Müvəqqəti
- Mövsümi

565 əmək bazarının fəallaşması tədbirlərini neçə qrupa ayırmaq olar?

- 1
- 5
- 4
- 3
- 2

566 əmək ehtiyatlarının məzmununa hansı səciyyəvi xüsusiyyət daxil deyil?

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

567 əmək ehtiyatlarının ən çevik hissəsi hansıdır?

- təqaüdçülər
- gənclər

- qadınlar
- işsizlər
- tələbələr

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

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

569 əmək bazarında seqmentləşmə nədir?

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

570 əmək ehtiyatlarının bölgüsü hansı məqsədə xidmət edir?

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

571 Məşğulluq kateqoriyasına hansı xarakteristika aid deyil?

- əmək qabiliyyətli
- tam
- rasiona
- məhsuldar
- səmərəli

572 əmək bazarında muzzdlu işləyənlərin maraqlarını hansı qurum təmsil edir?

- həmkarlar təşkilatları
- dövlət
- kommertiya təşkilatları
- qeyri-kommertiya təşkilatları
- işəüzəlmə üzrə aqentliklər

573 Miqrasiyanın hansı növləri mövcuddur?

- daxili və xarici
- struktur və mövsumi
- immiqrasiya və emmiqrasiya
- mövsumi və tsiklik
- 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?

- işsizlik
- inflyasiya
- gender
- miqrasiya
- rəqabət

575 əmək ehtiyatları dedikdə nə başa düşülür?

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

576 əmək bazarının strukturuna daxil deyil:

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

577 əmək potensialı dedikdə nə başa düşülür?

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

578 əmək qabiliyyətli əhalini əhatə dərəcəsi üzrə məşğulluğun neçə növü var

- 3
- 4
- 5
- 2
- 6

579 əmək ehtiyatlarının bölgüsü neçə formada həyata keçirilir?

- 3
- 2
- 4
- 6
- 5

580 Şəxsi amilə yanaşmaya görə yenidən bölgü nədir?

- Əmək ehtiyatlarının formalaşması üsuludur

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

581 əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalı neçə fazadan ibarətdir?

- 6
- 3
- 4
- 5
- 2

582 əmək ehtiyatlarının keyfiyyət müəyyənliyini meydana çıxaran səciyyələrə aid deyil?

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

583 Kadr axıcılığı nədir?

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

584 əmək ehtiyatlarının yenidən bölgüsünün fərdi formasına aiddir?

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

585 Kadr axıcılığının səbəbləri neçə qrupa bölünür?

- 5
- 4
- 3
- 2
- 6

586 Daxili əmək bazarı nədir?

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

587 İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin neçə ünsürü var?

- 6
 2
 4
 5
 3

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

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

589 Cəmiyyətdə əmək ehtiyatlarından istifadənin neçə göstərici mövcuddur?

- 4
 2
 3
 6
 5

590 İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin ünsürlərinə aid deyil?

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

591 Daxili əmək bazarının xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

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

- Əsaslandırma
 Sosial – iqtisadi
 Qanunverici
 Tənzimləyici
 Müdafiə

593 əmək bazarının peşə əlaməti üzrə növlərinə aid deyil?

- Sərbəst peşə sahiblərinin əmək bazarı
 Mühəndislərin əmək bazarı

- Müəllimlərin əmək bazarı
- Həkimlərin əmək bazarı
- İqtisadçıların əmək bazarı

594 əmək ehtiyatları neçə kateqoriya əhali daxildir?

- 2
- 4
- 5
- 3
- 6

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

- sosial-iqtisadi problemlərin kompleks həlli zərurəti və bazar şəraitində qeyri-müəyyənliyin artması
- əmtəə-pul münasibətlərinin, biznes mühitin 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

596 İdarəetmənin vəzifələrinə aid deyil:

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

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

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

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

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

599 Menecment fəaliyyətində ən başlıca cəhət nədir?

- istehsalın təşkili və idarə edilməsidir
- işçilərin avadanlıqdan istifadə səviyyəsinin qiymətləndirilməsi
- işçilərin səyini, qabiliyyətini, bacarığını qarşıya qoyulmuş məqsədlərin icrasına yönəltməkdir

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

600 İdarəetmə prinsiplərinə aid deyil

- sistemlilik
- optimallıq
- proporsionallıq
- qənaətlilik
- ardıcılıq

601 İnsan resurslarının idarə edilməsində başlıca məqsəd nədir?

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

602 Kiçik müəssisələrdə heyətin idarəedilməsinin xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

603 İnsan resurslarının idarəedilməsinin fəqrləndirici xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

604 İşçilərlə münasibətdə menecerlərə qarşı irəli sürülən əsas tələb:

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

605 Davranış məktəblərinin banilərini əsas xidməti nədən ibarətdir:

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

606 İşçilərlə əməkdaşlıq zamanı rəhbər işçidən nə tələb olunur?

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

607 Ünsiyyət prosesi zamanı hansı əsas məsələlər aşkara çıxır?

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

608 İdarəetmədə qarşılıqlı münasibətlərin tənzimlənməsində nələr əsas rol oynayır?

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

609 Kollektivdə qarşılıqlı münasibətlər nəyin əsasında formalaşır?

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

610 Kollektiv müqavilələr bağlanarkən hansı prinsiplərə əməl olunmalıdır?

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

611 Menecerlərin funksiyasına əsas nə daxildir:

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

- iş yerlərini planlaşdırmaq, idarəetmə qərarlarının qəbul edilməsində iştirak etmək, iş normalarını müəyyən etmək, əlverişli əmək şəraiti yaratmaq
- işçilərin sayını müəyyən etmək, əmək haqqını təşkil etmək, iş yerlərini planlaşdırmaq, işçilərin səmərəli fəaliyyəti üçün şərait yaratmaq

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

- testləşdirmə
- planlaşdırma
- təşkilətmə
- motivləşdirmə
- nəzarət

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

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

614 Sosial qrupların yaranmasında hansı əlamət istifadə olunmur?

- Tələbatlar
- Maraq
- Ailə vəziyyəti
- İxtisas səviyyəsi
- Cins

615 əmək kollektivinin sosial strukturunu nə təşkil edir?

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

616 Qarşılıqlı sağlam idarəetmə münasibətlərin tənzimlənməsində başlıca rolu nə oynayır?

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

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

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

618 Aşağıdakılardan hansı idarəetmədə rəhbərlik psixologiyasının metodlarına aid deyil?

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

619 Rəhbərin işgüzar keyfiyyətlərinə aiddir:

- inadkarlıq
- insanpərvərlik
- sadəlik
- ədalətlik
- təşkilatçılıq

620 Rəhbərin şəxsi keyfiyyətlərinə aid deyil:

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

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

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

622 Peşə-texniki məktəblərinin tədris planında nəzərdə tutulmur:

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

623 Peşə-texniki məktəblərində istehsalat təlimi necə həyata keçirilir?

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

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

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

625 Peşə əmək bölgüsünün əsasında nə durur?

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

626 Peşə adaptasiyasının mərhələlərinə nə daxil deyil?

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

627 Peşələrə olan marağın əsas motivlərinə aid deyil?

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

628 Gənclərin peşə seçiminə təsir edən əsas amillər hansılardır?

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

629 Gənc fəhlə kadrların əsas hazırlıq formalarına aid deyil?

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

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

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

üçüncü dərəcəli

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

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

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

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

633 Fəhlələrin ixtisasının artırılması formasına aid deyil:

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

634 Peşələr üzrə fəhlə kadrları hazırlanarkən nə əsas götürülür?

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

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

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

636 Peşə-texniki məktəblərdə fəhlə kadrların sayı hesablanır:

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

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

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

638 Peşə-texniki məktəblərinin tədris planında nəzərdə tutulmur:

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

639 əməyin stimullaşdırılması necə müəyyən olunur?

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

640 əməyin stimullaşdırılmasının növləri:

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

641 əmək haqqı hansı funksiyaları icra edir:

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

642 İşsizlik müavinəti nədir:

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

643 Kollektiv müqavilələr dedikdə nə başa düşülür?

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

- iqtisadi subyektlər arasında razılaşma

644 Sosial partnyorluq necə müəyyən olunur:

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

645 əməyin stimullaşdırılması əsasən necə çıxış edir?

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

646 əməyin stimullaşdırılması funksiyalarına nə aid deyil?

- Hüquqi
 İqtisadi
 Sosial
 Sosial-psixoloji
 Mənəvi-tərbiyəvi

647 əməyin motivləşdirmə sisteminə nə daxil deyil?

- stimullar
 maraqlar
 istehlaklar
 motivlər
 tələbatlar

648 əməyin stimullaşdırılmasının təşkilinə olan tələblər:

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

649 əməyin stimullaşdırılmasının hansı funksiyaları mövcuddur?

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

650 əməyin stimullaşdırılmasının əsas vəzifələrinə aid deyil:

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

651 Maddi stimül neçə formada olur?

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

652 Pul formasında olan maddi stimullara aid deyil:

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

653 Aşağıdakı xüsusiyyətlərdən hansı yaradıcı stimula aiddir?

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

654 Briqadalarda əmək haqqının bölüşdürülməsinin formalarına aid deyil:

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

655 Stimullaşmada nəzərə alınan tələblərə aid deyil:

- Aşkarlıq
- Komplekslilik
- Müxtəliflik
- Operativlik
- Çeviklik

656 əmək məhsuldarlığı nədir?

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

- iqtisadi artımın göstəricisidir

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

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

658 əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları necə müəyyən edilir?

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

659 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun tətbiq dairəsi:

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

660 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun tətbiq dairəsi:

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

661 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun tətbiq dairəsi:

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

662 əmək məhsuldarlığının səviyyəsinə təsir edən amillərə aid deyil:

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

663 Bütün günü iş vaxtı itkilərinə aid deyil:

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

664 əmələgəlmə miqyasına görə əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatlarına aid deyildir:

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

665 İstehsalın səmərəlilik göstəricilərinə aid deyil:

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

666 əməyin ölçülməsinin göstəricilər sistemində əsas göstərici hansıdır?

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

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

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

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

- dar
- məhdudiyət qoyulmayıb
- məhduddur
- qarışıq
- geniş

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

- müəyyəndir
- əhatəlidir

- məhduddur
- məhdudiyyət qoyulmur
- qeyri-müəyyəndir

670 Saf məhsul necə müəyyən olunur?

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

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

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

672 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun əsasını nə təşkil edir?

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

673 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsasını nə təşkil edir?

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

674 əmək məhsuldarlığının artırılmasının sair amillərinə aid deyil:

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

675 Müəssisələrdə əmək intizamının müəyyən olunması yollarına aid deyil:

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

676 əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi ehtiyatlarının təsnifatlaşdırılmasına aid deyil:

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

677 Heyətin qiymətləndirilməsi zamanı nəzərə alınan prinsiplərə aid deyil?

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

678 Kadr müsabiqəsinin neçə mərhələsi var?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

679 İşə qəbul zamanı hansı mənbədən çox istifadə edilmir?

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

680 Heyətə tələbatın hesablanmasında hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

681 Vaxtamuzd fəhlələrin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

682 Rəqabətdə üstünlük təşkil etmə dedikdə nə başa düşülür?

- məqsədə çatmaq üçün istifadə olunan planların çoxluq təşkil etməsi
- firmanın rəqibləri ilə müqayisədə onun üstünlüyünü müəyyən edən əlamətlərin çoxluq təşkil etməsi

- konkret fəaliyyətin nəzərdə tutulmuş proqramlarının çoxluq təşkil etməsi
- təşkilatın ehtiyatlarından istifadədə istifadə olunan üsulların çoxluq təşkil etməsi
- təşkilatın mövcudluğunu müəyyən edən atributların çoxluq təşkil etməsi

683 Təşkilatın inkişafında nəzərə alınan xarici amillərə aiddir:

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

684 Məqsədin planlaşdırılmasında nəzərə alınan əsas prinsiplərə aiddir:

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

685 Taktiki planlaşdırmanın mahiyyəti nədən ibarətdir:

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

686 Heyətlə iş üzrə operativ planının məzmunu:

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

687 Operativ kadr planlaşdırılmasının əsas istiqamətlərinə aid deyil:

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

688 Kadr planlaşdırılmasının neçə səviyyəsi var?

- 6
- 5
- 4
- 2
- 3

689 Stresin nəticələrinə aid deyil?

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

690 əsas stress mənbələrinə aid deyil?

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

691 Peşə xəstəliklərinin səbəbi:

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

692 Sağlamlıq proqramlarının əsas məqsədlərinə aid deyil?

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

693 İşçinin sağlamlığına bioloji amillərin təsirinin qarşısı necə alınır?

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

694 İstehsal mühitinə əsas mənfi təsir göstərən amillərə nə daxildir?

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

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

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

696 əməyin mühafizəsi tədbirlərinin həyata keçirilməsinə təsir edən amillər hansılardır?

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

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

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

698 Sağlam olmaq nə deməkdir?

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

699 Texniki avadanlıqdan istifadənin zərərli nəticələri nədə əks olunur?

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

700 İşçinin fiziki sağlamlığına aid deyil:

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