

# 1005Y\_Az\_Q2017\_Qiyabi\_Yekun imtahan testinin sualları

## Fənn : 1005y İnsan resurslarının idarə edilməsi

1 Kursun tədris olunmasının məqsədlərinə aid deyil?

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

2 İnsan resurslarının idarəedilməsi əsasən nəyə təsir etmir?

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

3 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

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

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

5 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

6 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 yaxşılaşdırılması; ixtisas artımının təmin etməsi
- iş şəraitinin yaxşılaşdırılması; əmək haqqını artırılması

7 Fənnin öyrənilməsində istifadə olunan metodlara aid deyil:

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

8 İdarəetmənin əsas metodlarına aid deyil:

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

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

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

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

- strategiya
- təşkilətmə
- planlaşdırma
- idarəetmə
- taktika

11 Bunlardan hansı sosial idarəetməyə aid deyildir?

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

12 1911-ci ildə çap edilmiş Elmi idarəetmənin prinsipləri adlı kitabın müəllifi kimdir?

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

13 Təşkilatın inkişafının əsas mərhələlərinə aid deyil?

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

14 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

15 İdarəetmə qərarlarının təsnifatlaşdırılmasında hansı məsələ nəzərə alınmır:

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

16 İnsan resurslarının idarə edilməsinin mahiyyəti:

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

17 Kursun məzmununa daxil deyil:

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

18 İdarəetmənin subyektlərinə nə aiddir?

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

19 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

20 İdarəetmənin obyektidir:

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

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

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

22 Aşağıdakılardan hansı idarəetmədə rəhbərlik psixologiyasının metodlarına aid deyil?

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

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

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

24 Rəhbərin işgüzar keyfiyyətlərinə aiddir:

- inadkarlıq
- ədalətlilik
- sadəlik
- insanpərvərlik
- təşkilatçılıq

25 Rəhbərin şəxsi keyfiyyətlərinə aid deyil:

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

26 Qarşılıqlı sağlam idarəetmə münasibətlərin tənzimlənməsində başlıca rolu nə oynayır?

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

27 əmək kollektivinin sosial strukturunu nə təşkil edir?

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

28 Sosial qrupların yaranmasında hansı əlamət istifadə olunmur?

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

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

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

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

- planlaşdırma
- testləşdirmə
- nəzarət
- motivləşdirmə
- təşkilətmə

31 Menecerlərin funksiyasına əsas nə daxildir:

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

32 Kollektiv müqavilələr bağlanarkən hansı prinsiplərə əməl olunmalıdır?

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

33 Kollektivdə qarşılıqlı münasibətlər nəyin əsasında formalaşır?

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

34 əmək kollektivinin təşəkkül tapmasına təsir göstərən metodlara aid deyil:

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

35 Sosial partnyorluğun milli modelinə hansı ünsür daxil edilmir?

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

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

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

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

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

38 Subyekt və obyekt baxımından qarşılıqlı münasibətlərin hansı tipləri vardır?

- müəssisə daxili, subyektlər arası, işçilər arası münasibətlər
- 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

39 Qarşılıqlı münasibətlər sisteminin əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

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

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

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

41 Pozitiv qarşılıqlı münasibətlərin yaranmasına nə təsir edir?

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

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

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

43 Kollektivdə qarşılıqlı münasibət amili ən çox nəyə təsir göstərir?

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

44 Qarşılıqlı münasibətlər psixologiyası əsasən nəyi ifadə edir?

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

45 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 çalışdığı müəssisədə əmək şəraitini nəzərə almaqla, onlara müasir tələblərə cavab verən iş yerlərini təklif etmək
- işçilərin ixtisas səviyyəsinə nəzərə almaqla, onlara vəzifə təklif etmək
- işçilərin əməyin ödənilməsi qaydalarını təkmilləşdirərək, onların tələbatlarını nəzərə almaq

46 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 münaqişələrin həlli yollarını müəyyən etməkdən
- qrupdaxili münasibətlərin tənzimlənməsi ilə bağlı mülahizələrin formalaşdırılmasından

47 İşçilərlə münasibətdə menecerlərə qarşı irəli sürülən əsas tələb:

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

48 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

49 Ünsiyyət prosesi zamanı hansı əsas məsələlər aşkara çıxır?

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

50 Destruktiv münaqişələr hansı münaqişələrlə oxşarlıq təşkil edir?

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

51 Kollektiv nədir?

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

52 Müəssisənin iqtisadi-hüquqi atributuna aid deyil:

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

53 Assimilyasiya nədir?

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

54 Aşağıdakılardan biri sosial situasiyaların təsnifatına aid deyil:

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

55 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

56 Münaqişə haqqında deyilənlərdən hansı fikir yanlıştır?

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

57 Təsir istiqamətinə görə münaqişələrin tipləri hansılardır?

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

58 İfadə dərəcəsinə görə münaqişələr necə olur?

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

59 İştirakçılara görə münaqişələrin təsnifatı necədir?

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

60 İş yerlərində stresə təsir edən amillər qrupuna aid deyil:

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

61 Sosial əməkdaşlıq ideyasının meydana çıxmasının əsas səbəbi:

- Mərəmlər
- Münaqişələr
- Mənafeələr
- Tələbatlar
- Dəyərlər

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

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

63 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

64 Münaqişə nədir?

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

65 Münaqişə hansı problemlər sırasına aiddir?

- Təşkilati
- İqtisadi
- Sosial
- Psixoloji
- Fizioloji

66 əmək kollektivlərində münaqişə situasiyalarının baş vermə səbəblərinə aid deyil:

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

67 ..... idrak, kommunikativ və requlyativ funksiyaları vardır:

- ünsiyyətin
- idarəetmənin
- münaqişənin
- əmək normalarının
- davranışın

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

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

- Bəzi konkret məsələləri tənzimləyir

69 Konstruktiv münaqişələr hansı münaqişələrlə oxşarlıq təşkil edir?

- Funksional  
 Qeyri-müəyyən  
 Subyektiv  
 Müəyyən  
 Obyektiv

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

- Potensial  
 Konstruktiv  
 Destruktiv  
 Funksional  
 Obyektiv

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

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

72 Ünsiyyət anlayışı hansı sözlə eyni məna kəsb edir?

- Kollektiv  
 Koordinasiya  
 Kommunikasiya  
 Korporasiya  
 Kooperasiya

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

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

74 Münaqişənin idarə edilməsində başlıca məsələ nədir:

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

75 Stres nədir?

- Əsəbilik  
 Həyəcan

- Gərginlik
- Sıxıntı
- Qorxu

76 Sosial-psixoloji münaqişələrin səbəbi nədir:

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

77 İfadə dərəcəsinə görə münaqişələr necə olur:

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

78 Münaqişələrin həlli yollarına aiddir:

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

79 Kollektivin sosial-psixoloji strukturu nəyin əsasında formalaşır?

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

80 Münaqişələr necə xarakter daşıyır?

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

81 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

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

- Maraqları ilə

- Tələbatla
- Motivlər
- Məqsədləri ilə
- Dəyərlər meyli ilə

83 Kollektivdə qeyri-formal rəhbərliyə aiddir:

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

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

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

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

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

86 Sosial əməkdaşlıqda ən başlıca metod hansıdır?

- İnduksiya
- Konsensus
- Konsilium
- Təhlil
- Ümumiləşdirmə

87 Ünsiyyətin əsas funksiyalarına aid deyil:

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

88 Münaqişənin idarə edilməsi prosesinin ardıcılığı:

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

- Xəbərdarlıq; səbəblərin araşdırılması; münaqişənin yumşaldılması; münaqişənin konkret olaraq tənzimlənməsi; münaqişənin həlli

89 Münaqişənin əsas aspektlərinə aiddir:

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

90 Münaqişələrin əhəmiyyətinə aid deyil

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

91 Meydana gəlməsinə görə münaqişələrin növləri:

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

92 Kollektivdə problemlərin aşkara çıxarılması metodlarına aid deyil:

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

93 Münaqişənin başlıca pozitiv funksiyalarına daxil deyil:

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

94 Kollektivin birliyi prosesi ilk növbədə nədən asılıdır:

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

95 əmək kollektivlərinin birliyinə təsir edən makroiqtisadi amillərə aid deyil:

- bölgü münasibətlər  
 mülkiyyət formaları  
 təsərrüfat mexanizminin xarakteri

- ailə vəziyyəti
- ictimai əməyin təşkili xarakteri

96 İnsan resurslarının idarəedilməsinin fərqləndirici xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

97 Kiçik müəssisələrdə heyətin idarəedilməsinin xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

98 İnsan resurslarının idarə edilməsində başlıca məqsəd nədir?

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

99 İdarəetmə prinsiplərinə aid deyil

- optimallıq
- proporsionallıq
- qənaətlilik
- ardıcılıq
- sistemlilik

100 İdarəetmənin vəzifələrinə aid deyil:

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

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

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

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

- Psixologiya, fiziologiya, anatomiya, ergonomika, əməyin normalaşdırılması
- Menecment, heyətin idarə edilməsi, əməyin iqtisadiyyatı və əməyin sosiologiyası, əmək hüququ

- Fəlsəfə, politologiya, maliyyə, sahələrin iqtisadiyyatı, ekonometrika
- Psixologiya, anatomiya, erqonomika, maliyyə, statistika
- İqtisadi nəzəriyyə, əməyin təşkilinin əsasları, fəlsəfə, statistika, əməyin normalaşdırılması

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

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

104 Menecment fəaliyyətində ən başlıca cəhət nədir?

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

105 əmək ehtiyatları termini nə vaxt yaranmışdır?

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

106 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

107 Dövlətin əmək bazarının subyekti kimi neçə funksiyası var?

- 2
- 3
- 5
- 4
- 6

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

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

109 əmək bazarının əsas ünsürlərinə aid deyil?

- İşçi qüvvəsinin ixtisaslaşması



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

110 əmək ehtiyatları və əmək potensialı

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

111 Miqrasiya dedikdə nə başa düşülür?

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

112 İqtisadi qeyri-fəal əhəliyə aid deyil:

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

113 İqtisadi fəal əhəliyə daxildir:

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

114 Gender nə deməkdir?

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

115 əmək bazarına hansı komponent daxil deyil?

- bazar infrastrukturunu
- subyektlər
- obyektlər
- bazar mexanizmi
- iqtisadi proqramlar

116 əmək ehtiyatlarının strukturuna aid olmayan xarakteristika:

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

117 əmək ehtiyatları hansı əlamət üzrə təsnifatlaşdırılır?

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

118 əmək fəaliyyətinin tənzimlənməsi üzrə məşğulluğun formalarına aid deyil?

- Təsadüfi
- Müntəzəm
- Müvəqqəti
- Pozitiv
- Mövsümi

119 əmək qabiliyyətli əhalini əhatə dərəcəsi üzrə məşğulluğun neçə növü var

- 3
- 4
- 5
- 2
- 6

120 əmək bazarının fəallaşması tədbirlərinə aid deyil?

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

121 əmək bazarının fəallaşması tədbirlərini neçə qrupa ayırmaq olar?

- 1
- 5
- 4
- 3
- 2

122 əmək bazarında fəal siyasət tədbirlərinə aid deyil?

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

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

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

124 əmək bazarının peşə əlaməti üzrə növlərinə aid deyil?

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

125 Daxili əmək bazarı nədir?

- Strateji planlarla bağlı olan münasibətlər sistemidir
- Taktiki 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

126 Cəmiyyətdə əmək ehtiyatlarından istifadənin neçə göstərici mövcuddur?

- 3
- 2
- 4
- 5
- 6

127 Kadr axıcılığının səbəbləri neçə qrupa bölünür?

- 5
- 4
- 3
- 2
- 6

128 əmək ehtiyatlarının yenidən bölgüsünün fərdi formasına aiddir?

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

129 Kadr axıcılığı nədir?

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

130 Şəxsi amilə yanaşmaya görə yenidən bölgü nədir?

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

131 əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalı neçə fazadan ibarətdir?

- 5
- 4
- 6
- 3
- 2

132 əmək ehtiyatları neçə kateqoriya əhali daxildir?

- 2
- 4
- 5
- 3
- 6

133 əmək potensialı dedikdə nə başa düşülür?

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

134 əmək bazarının strukturuna daxil deyil:

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

135 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

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

- miqrasiya
- inflyasiya
- işsizlik
- rəqabət
- gender

137 Miqrasiyanın hansı növləri mövcuddur?

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

138 əmək bazarında muzzla işləyənlərin maraqlarını hansı qurum təmsil edir?

- kommertiya təşkilatlar
- dövlət
- işədüzəlmə üzrə aqentliklər
- həkmarlar təşkilatları
- qeyri-kommertiya təşkilatlar

139 İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin ünsürlərinə aid deyil?

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

140 İşçi qüvvəsinin satışının bazar mexanizminin neçə ünsürü var?

- 2
- 4
- 5
- 3
- 6

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

- Sosial – iqtisadi
- Əsaslandırma
- Müdafiə
- Qanunverici
- Tənziyləyici

142 Daxili əmək bazarının xüsusiyyətlərinə aid deyil?

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

143 əmək ehtiyatlarının bölgüsü neçə formada həyata keçirilir?

- 3
- 2
- 5
- 4
- 6

144 əmək ehtiyatlarının keyfiyyət müəyyənliyini meydana çıxaran səciyyəyə aid deyil?

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

145 Məşğulluq kateqoriyasına hansı xarakteristika aid deyil?

- rasionallıq
- əmək qabiliyyətli
- səmərəli
- məhsuldar
- tam

146 əmək ehtiyatlarının bölgüsü hansı məqsədə xidmət edir?

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

147 əmək bazarında seqmentləşmə nədir?

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

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

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

149 əmək ehtiyatlarının ən çevik hissəsi hansıdır?

- təqaüdəçülər
- gənclər
- qadınlar
- işsizlər
- tələbələr

150 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

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

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

152 əmək ehtiyatlarının istifadəsinə təsir edən obyektiv amillərə aiddir?

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

153 əmək ehtiyatlarının istifadəsi fazasında baş verən proseslərə aid deyil?

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

154 əmək ehtiyatlarının istifadəsi prosesinə neçə qrup amil təsir edir?

- 3
- 2
- 4
- 5
- 6

155 əmək ehtiyatlarının sadə təkrar istehsalı dedikdə nə başa düşülür?

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

156 əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə göstəricilərinə aid deyil:

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

157 əmək potensialının əsas komponentlərinə daxildir:

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

158 əmək potensialının kəmiyyət xarakteristikasına daxil deyil:

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

159 Cəmiyyətdə işsizlik səviyyəsinə təsir edən amillərə aiddir:

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

160 əmək ehtiyatlarının formalaşmasında əsas mənbə hansıdır?

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

161 əmək ehtiyatlarının işçi qüvvəsindən fərqli cəhəti:

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

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

- sosial-əmək sferasında muzzdlu 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

163 İşçilərin işdən azad olunmasının əsas səbəblərinə aid deyil:

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

164 əmək ehtiyatlarının formalaşma mənbəyinə nə aid deyil?

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



165 əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalının hansı növü mövcud deyil?

- dar
- sadə
- birləşmiş
- ekstensiv
- intensiv

166 Stresin nəticələrinə aid deyil?

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

167 əsas stress mənbələrinə aid deyil?

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

168 Sağlamlıq proqramlarının əsas məqsədlərinə aid deyil?

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

169 əməyin mühafizəsi tədbirlərinin həyata keçirilməsinə təsir edən amillər hansılardır?

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

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

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

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

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

172 İstehsal mühitinə əsas mənfi təsir göstərən amillərə nə daxildir?

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

173 Texniki avadanlıqdan istifadənin zərərli nəticələri nədə əks olunur?

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

174 Sağlam olmaq nə deməkdir?

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

175 İşçinin sağlamlığına bioloji amillərin təsirinin qarşısı necə alınır?

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

176 Peşə xəstəliklərinin səbəbi:

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

177 İşçinin fiziki sağlamlığına aid deyil:

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

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

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

179 İş yerlərində stressə təsir edən amillər neçə qrupda birləşir?

- 7  
 5  
 4  
 2  
 6

180 əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər neçə qrupa bölünür?

- 6  
 4  
 3  
 2  
 5

181 Texniki estetikə nə ilə bağlıdır?

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

182 İşçinin psixi vəziyyətinə təsir edən əsas amil hansıdır?

- İqtisadi mühit  
 Bioloji mühit  
 Mənəvi mühit  
 Ətraf mühit  
 Ekoloji mühit

183 İnsanın psixoloji vəziyyəti hansı prosesdə inkişaf edir?

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

184 əməyin mühafizəsi məqsədilə hansı fəaliyyət həyata keçirilir?

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

185 Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillərə aid deyil:

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

186 əməyin mühafizəsi ilə bağlı rəhbərliyin mövqeyi nəyə aiddir?

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

187 əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisədaxili amillərə aid deyil:

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

188 əməyin mühafizəsinə təsir edən müəssisəxarici amillərə aid deyil:

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

189 əməyin mühafizəsinə təsir edən amillər:

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

190 əməyin mühafizəsi ilə bağlı tədbirlərə aid deyil:

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

191 Təhlükəsizlik nə ilə bağlı ifadədir?

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

192 əməyin mühafizəsi nədir?

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

193 İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?

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

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

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

195 İstehsal zonalarında temperaturun normada saxlanılması yollarına nə aiddir

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

196 Təhlükəsizlik tədbirlərinə nə aiddir?

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

197 əmək şəraitinin sağlamlaşdırılmasına nə daxil deyil?

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

198 İstehsal tikililərinin yüksək mədəniyyətinin əldə olunmasına nə daxildir?

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

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

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

200 Müəssisədə təhlükəsizlik proqramının əsas məqsədi:

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

201 Müəssisədə qəbul olunmuş sağlamlıq proqramının əsas məqsədi:

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

202 Peşə xəstəliklərinə səbəb olan amillər neçə qrupda toplanır?

- 5
- 7
- 6
- 3
- 4

203 əməyin mühafizəsi nədə öz əksini tapır?

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

204 Sosial kapital dedikdə nə başa düşülür?

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

205 Tədqiqatçılar intellektual kapitalı neçə tərkib hissəsinə ayırırlar?

- 3
- 2
- 4
- 5
- 6

206 Peşə təhsilinin əhəmiyyətinə nə daxil deyil:

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

207 İnsan kapitalının idarə edilməsi siyasətinə nə daxil deyil?

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

208 Struktur kapitalına nə aid deyil?

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

209 Peşə təhsili alan insanlar əsasən hansı formada birləşirlər

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

210 İntellektual 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

211 Peşənin inkişafı istehsal olunan məhsulun rəqabətqabiliyyətinə necə təsir edir?

- tənzimləyir
- sabitləşdirir
- dəyişkən edir
- zəiflədir
- artırır

212 Peşənin inkişafına xüsusi diqqət hansı dövrdə artmışdır?

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

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

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

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

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

215 Dərəcə nədir?

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

216 İxtisas nədir?

- işçilərin yerinə yetirdikləri işin mürəkkəblilik 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

217 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;

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

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

219 Peşə təhsilinin əhəmiyyətinə nə daxil deyil:

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

220 Menecer strategiyanın işlənməsində əsasən hansı işi görür ?

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



221 İnsan kapitalının strategiyasına əsasən aid deyil

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

222 İnsan kapitalının idarə edilməsinin əsas vəzifələrinə nə daxil deyil?

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

223 İnsan kapitalının reallaşması neçə istiqamət üzrə təmin olunur?

- 2
- 3
- 1
- 4
- 5

224 İşçi qüvvəsinin keyfiyyət səviyyələrinə aid deyil?

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

225 İntellektual kapital əsasən nədə əks olunan kapitaldır?

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

226 Təşkilatın inkişafı nəyi nəzərdə tutur?

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

227 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;

228 İnsan kapitalına investisiya qoyuluşu nəyə xidmət edir?

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

229 İnsan kapitalına qoyulan investisiya nəyə istiqamətləndirilir?

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

230 Peşə təhsil proqramının əsaslandırılmasında fəal iştirak etmə prosesində nə nəzərə alınır?

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

231 Peşənin inkişafı dedikdə nə başa düşülür?

- işçinin biliyinin artırılması prosesidir;
- 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;

232 Peşənin inkişafı sisteminə daxildir:

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

233 İnsan kapitalının idarə edilməsinin təşkili hansı məsələləri araşdırır?

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

234 Müəssisədə əmək bölgüsünün neçə növü var?

- 2
- 4
- 7
- 5
- 3

235 Müəssisədə əmək kooperasiyasının neçə forması vardır?

- 4  
 3  
 5  
 6  
 7

236 əmək prosesi nədir?

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

237 Peşə - ixtisas əmək bölgüsü nədə əks olunur?

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

238 Texnoloji əmək bölgüsü nə ilə əlaqədar deyil:

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

239 Müəssisədə əmək bölgüsü və kooperasiyasının məqsədinə aid deyil?

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

240 Müəssisələrdə əET planının işlənib hazırlanması mərhələsinə aid deyil?

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

241 əET planı əsasən hansı tələbə cavab verməlidir?

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

242 əET nin əmək üsulları və fəndləri istiqamətinə daxil deyil?

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

243 əməyin təşkilinin əsas prinsiplərinə aid deyil?

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

244 Sənayedə əET üsullarının tətbiq edilməsinin ilk banisi kimdir?

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

245 əməyin təşkilinin məqsədinə aid deyil:

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

246 əmək intizamı nədir:

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

247 əmək üsulu nədir?

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

248 əmək prosesi dedikdə nə başa düşülür:

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

249 əmək bölgüsü nəyi ifadə edir:

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

250 əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası nəyin ünsürüdür?

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

251 əET nəyi əks etdirir?

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

252 əET istiqamətlərinə aid deyil:

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

253 Müəssisə və təşkilatlarda idarəetmə səviyyələri hansılardır?

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

254 əmək normalarına aid deyil:

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

255 əməyin elmi təşkilinin prinsiplərinə daxil deyil:

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

256 əmək bölgüsü və kooperasiya prosesinə təsir edən başlıca amil:

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

257 Müəssisədə əmək kooperasiyası formasına aid deyil:

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

258 Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aid deyil:

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

259 əməyin təşkili nəyin tərkib hissəsidir?

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

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

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

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

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

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

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

- tədris mərkəzlərində

263 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

264 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

265 Fəhlə kadrların briqada hazırlıq forması hansı işlərdə həyata keçirilir?

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

266 Müəssisələrdə hansı peşələr üzrə hazırlıq keçirilir?

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

267 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

268 Peşələr üzrə fəhlə kadrların hazırlığı nəyə əsasən keçirilir?

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

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

- şəxsi əlaqələr  
 müəssisələrin reklamı  
 müəssisələrdə açıq qapı siyasəti

- test üsulu
- görüşlərin keçirilməsi

270 Yeni ixtisasların, peşələrin yaranmasının əsasında nə durur?

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

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

- Təhlil
- Deduksiya
- Müqayisə
- Induksiya
- Optimallaşdırma

272 Treninq proqramlarının hazırlanmasına ilk öncə nədən başlanılmalıdır?

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

273 Təlimin neçə növü var?

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

274 Treninq vasitələrinə aid deyil:

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

275 İşçilərin yerdəyişməsi nəyi əks etdirir?

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

276 əmək fəaliyyətinin xüsusiyyətlərinə görə yerdəyişmənin növləri:

- sexdaxili, sahələrarası, peşə daxili
- ərazi üzrə, müəssisədaxili, şöbələrarası, şöbə daxili



- sahə və sahələrarası, ərazi üzrə, ixtisaslar üzrə
- vəzifə, müəssisələrarası, peşələrarası, sahələrarası
- peşə-ixtisas, ərazi, sahə, sahələrarası və müəssisədaxili

277 Karyeranın planlaşdırılmasının birinci mərhələsi nədən ibarətdir?

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

278 Qiymətləndirmə təlim proqramının hansı mərhələsində aparılmalıdır?

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

279 Təlim (treninq) proqramları neçə pillədən ibarətdir?

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

280 İnkişaf proqramlarının məqsədi:

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

281 Təlim proqramlarının məqsədi:

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

282 Təlim (treninq) və inkişaf proqramlarının məqsədi:

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

283 Treninqin qiymətləndirilməsi neçə istiqamətdə həyata keçirilir?

- 6 istiqamətdə

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

284 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

285 Təlim proqramlarının keçirilməsi formalarına aid deyil:

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

286 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

287 Təlimdən sonra tədbirlərin keçirilməsinin məqsədi:

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

288 Təlimdən əvvəl tədbirlərin keçirilməsinin məqsədi:

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

289 Təlim (treninq) proqramları hansı pillələrdən ibarətdir?

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

290 Təlim və inkişaf proqramlarının əlaqəsi necədir?

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

291 Əmək fəaliyyətinin dəyişilməsinin əsasında hansı iqtisadi qanun durur?

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

292 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

293 Peşə və ixtisasların yaranmasının əsasında hansı iqtisadi proseslər durur?

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

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

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

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

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

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

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

297 Aşağıdakılardan hansı trening keçirilən zaman qarşıda duran əsas vəzifələrə aid deyil?

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

298 Şirkətin əməkdaşları baxımından treningin əhəmiyyətinə aiddir:

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

299 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 əhəmiyyətlidir
- korporativ mədəniyyətin inkişaf etdirilməsində əhəmiyyətlidir
- daha yüksək vəzifələrə çəkilmək üçün kadr ehtiyatının formalaşmasında əhəmiyyətlidir

300 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

301 İş yerində iş zamanı təlim necə keçirilir?

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

302 Müəssisədən kənar təlim proqramları harada həyata keçirilir?

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

303 Daimi iş yerindən kənar təlimin keçirilməsinə aid deyil

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

304 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

305 Treningin məzmun xarakteristikası:

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

306 Trening zamanı biliklərin tətbiq edilməsi prosesi aktiv təcrübəyə əsasən həyata keçirildikdə hansı fikir yanlıştır?

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

307 Karyeranın planlaşdırılmasından sonra iki pillə necə adlanır?

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

308 Təlim və inkişaf proqramları nə ilə nəticələnə bilər?

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

309 Menecerlərin inkişaf vasitələri hansılardır?

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

310 əET planını tərtib etmək üçün nə etmək lazımdır?

- İşin məzmununu öyrənmək və təhlil etmək
- Müvafiq planları öyrənmək və təhlil etmək
- Kadrların tərkibini öyrənmək və təhlil etmək
- Əməyin təşkilinin mövcud vəziyyətini öyrənmək və təhlil etmək

- İş yerlərinin təşkili səviyyəsini təhlil etmək

311 Müəssisələrdə əET planının işlənilib hazırlanması neçə mərhələdə aparılır?

- 5  
 3  
 2  
 1  
 4

312 əmək prosesi hansı prosesin bir hissəsidir?

- Siyasi  
 Texnoloji  
 Sosial  
 İqtisadi  
 Psixoloji

313 Müəssisələrdə bir neçə peşəyə yiyələnmə formalarına aid deyil?

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

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

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

315 Fəhlələr istehsal proseslərində daşdıqları funksiyalara görə neçə yerə ayrılır?

- 6  
 4  
 5  
 3  
 2

316 Müəssisələrdə əməyin təşkilinin əsas, ilkin şərtlərinə aid deyil?

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

317 əmək bölgüsü və kooperasiyasına əsasən nə təsir edir?

- ictimai partlayış  
 sənaye inqilabı  
 informasiya texnologiyaları

- ETT  
 insan maşın sistemi

318 əET-nin tədbirlərinə nə daxil deyil?

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

319 əməyin normalaşdırılmasının əsas vəzifələrinə aid olunmur:

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

320 əmək intizamının möhkəmləndirilməsi metodlarına aid deyil:

- təşkilati  
 mənəvi  
 maddi  
 hüquqi  
 estetik

321 əET ilə əməyin təşkili arasında əlaqə nədən ibarətdir?

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

322 əməyin təşkilinin məqsədinə aid deyil:

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

323 əmək kooperasiyası nəyi ifadə edir?

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

324 əməyin elmi təşkilinin əsas vəzifələri:

- elmi, texnoloji, təşkilati  
 iqtisadi, psixofizioloji, sosial

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

325 İş yerlərinin planirovkasının hansı növü var?

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

326 Müəssisədə əmək bölgüsünün növlərinə aiddir:

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

327 ƏET təkmilləşməsi üzrə əsas tədbirləri neçə qrupa ayırmaq olar?

- 4
- 5
- 6
- 2
- 3

328 əmək intizamı nədə əks olunur?

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

329 İş yerlərinin azalmasının əsas makroiqtisadi səbəbləri hansılardır?

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

330 əmək proseslərinə nə daxildir?

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

331 əmək prosesi nəyi əks etdirir?

- istehsal prosesinin məcmudur.



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

332 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

333 İstehsalat briqadası nədir?

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

334 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

335 əməyin elmi təşkili nəyi nəzərdə tutur?

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

336 əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası nəyin tərkib hissəsidir?

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

337 İstehsal briqadalarının növlərinə aiddir:

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

338 əməyin elmi təşkilinin tətbiq olunduğu məsələlərə aid deyil?

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

339 əmək prosesi ilə istehsal prosesinin əlaqəsi:

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

340 İş yerlərinin təşkili məsələlərinə nə aiddir?

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

341 əmək kooperasiyası nədir?

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

342 Funksional əmək bölgüsü nədir?

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

343 Mənafeələrin növlərinə aid deyil?

- Mənəvi
- Sosial
- İqtisadi
- Estetik
- Siyasi

344 əmək intizamının əlaqədar olduğu sosial normalara aid deyil?

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

345 əmək intizamı nə ilə bağlı deyil?

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

346 Intizamın əsas növlərinə aid deyil?

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

347 İqtisadi davranışın xarakterini formalaşdıran əsas amillərə aid deyil:

- Sosial
- Ekoloji
- Texniki
- Psixoloji
- İqtisadi

348 İşçinin əmək davranışına aid deyil:

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

349 Sosial normativlərə aid deyil?

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

350 Sosial normaların növlərinə aid deyil?

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

351 əməyə uyğunlaşma prosesində neçə tərəf iştirak edir?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

352 Motivləşmə özündə nəyi əks etdirir?

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

353 Neçə növ sosial qrup nəzarəti mövcuddur?

- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

354 Davranış motivlərinin beş qrupa ayrılmasının elmi əsaslarını kim işləmişdir?

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

355 Sosial nəzarətin mahiyyəti nədən ibarətdir?

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

356 Norma-stereotip hansı normalara aiddir?

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

357 Norma-tələb nədir?

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

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

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

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

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

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

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

361 A.Maslou nəzəriyyəsində fizioloji tələbat nə ilə bağlıdır?

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

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

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

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

- 4
- 7
- 5
- 6
- 3

364 İnzibati nəzarət kim tərəfindən aparılır?

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

365 Sosial nəzarətin növlərinə aid deyil:

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

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

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

367 Sosial nəzarət nəyə xidmət edir?

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

368 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

369 əməyə münasibətin mahiyyəti əsasən nədən ibarətdir?

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

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

- intellektual
- sosial
- iqtisadi
- məhsuldar
- mənəvi

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

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

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

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

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

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

374 Sosial normalar hansı funksiyaları icra edir?

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

375 Sosial nəzarətin əmək intizamını möhkəmləndirmə funksiyası nə ilə bağlıdır:

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

376 Sosial nəzarətin funksiyalarına daxildir:

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

377 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

378 Tələbat anlayışının əsas aspektlərinə aid deyil?

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

379 Sosial nəzarətin funksiyalar baxımından neçə xassəli rolu vardır?

- 3
- 2
- 6
- 5
- 4

380 əmək davranışının əsas formalarına aid deyil?

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

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

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

382 Sosial normaların əsas neçə növü var?

- 6
- 5
- 2
- 3
- 4

383 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

384 İlk tələbat özündə neçə xassəni birləşdirir?

- 6
- 2
- 3
- 4
- 5

385 Tələbat mahiyyətcə necə izah olunur?

- 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
- işçilərin maddi marağının əsasını təşkil edir

386 Alderferin tələbat nəzəriyyəsi hansı qruplardan ibarətdir?

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

387 Sosial normativlərin hazırlanmasına qarşı irəli sürülən tələblərə aid deyil:



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

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

- X
- Y
- H
- N
- Z

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

- H
- Y
- X
- Z
- N

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

- işguzardılar, 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

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

- insanlar fəaliyyət göstərmir, böyük əmək haqqı istəyir
- insanlar tənbədlilər, pul qazanmaq istəyirlər
- insanlar fəaldırlar, öz-özlərinə nəzarət edirlər
- insanlar işguzardılar, aktivdirlər, çalışqandırlar
- insanlar tənbədlilər, fəaliyyət göstərmirlər, onları məcbur etmək lazımdır

392 əmək motivasiyası dedikdə nə başa düşülür?

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

393 İnsan davranışının öyrənilməsində əsas məqsəd nədir?

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

394 Sosial normaların məqsədi nədir?

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

395 Sosial nəzarətin stimullaşdırma funksiyasının mahiyyəti nədən ibarətdir?

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

396 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

397 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

398 Kadr siyasəti kim tərəfindən həyata keçirilir?

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

399 Kadr siyasəti kim tərəfindən formalaşır?

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

400 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

401 Təşkilatda insan resurslarının strateji planlaşdırılması dedikdə nə başa düşülür?

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

402 Mütəxəssislər və qulluqçuların sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir:

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

403 Heyətin keyfiyyət tələblərini hansı göstərici xarakterizə etmir:

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

404 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

405 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

406 Kadr planlaşdırmasının məqsədi nədir:

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

407 Kadr müsabiqəsinin neçə mərhələsi var?

- 6
- 3
- 4
- 5
- 2

408 Heyətin qiymətləndirilməsi zamanı nəzərə alınan prinsiplərə aid deyil?

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

409 Operativ kadr planlaşdırılmasının əsas istiqamətlərinə aid deyil:

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

410 Kadr planlaşdırılmasının neçə səviyyəsi var?

- 6
- 5
- 4
- 2
- 3

411 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

412 Rəqabətdə üstünlük təşkil etmə dedikdə nə başa düşülür?

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

413 Vaxtamuzd fəhlələrin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

414 Heyətə tələbatın hesablanmasında hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

415 İşə qəbul zamanı hansı mənbədən çox istifadə edilmir?

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

416 Heyətlə iş üzrə operativ planının məzmunu:

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

417 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

418 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;

419 Heyətə tələbatın hesablanması əsas mərhələsinə aid deyil?

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

420 Məqsədin müəyyənləşdirilməsi hansı prosedən keçmir?

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

421 Xidmət fəhlələrinin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

422 İşəməz fəhlələrin sayını hesabladıqda hansı göstəricidən istifadə edilmir?

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

423 Heyətə tələbatın hesablanmasında hansı mərhələ yoxdur?

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

424 Kadr planlaşdırılmasının ilk mərhələsində hansı məlumatlardan istifadə edilmir?

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

425 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;

426 Məqsədin müəyyənləşdirilməsinə hansı proseslər aid deyil?

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

427 Kadr planlaşdırmasına hansı məsələ aid deyil?

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

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

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

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

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

430 əmək məhsuldarlığının artımı ilk növbədə nədə əks olunur?

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

431 İşçinin əmək sərfi onun əməyinin intensivliyi artdıqca necə dəyişilir?

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

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

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

433 əmək məhsuldarlığı müəssisənin gəlirinə necə təsir edir?

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

434 Fərdi əmək məhsuldarlığı nədir?

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

435 İctimai əmək məhsuldarlığı nədir?

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

436 əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsulları hansılardır?

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

437 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

438 əmək məhsuldarlığının formaları:

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

439 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

440 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

441 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

442 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsasını nə təşkil edir?

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

443 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun əsasını nə təşkil edir?



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

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

- dar
- məhduddur
- qarışıq
- geniş
- məhdudiyət qoyulmayıb

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

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

446 əməyin ölçülməsinin göstəricilər sistemində əsas göstərici hansıdır?

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

447 İstehsalın səmərəlilik göstəricilərinə aid deyil:

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

448 əmələgəlmə miqyasına görə əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatlarına aid deyildir:

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

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

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

450 Saf məhsul necə müəyyən olunur?

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

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

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

452 Bütün günü iş vaxtı itkilərinə aid deyil:

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

453 əmək məhsuldarlığının səviyyəsinə təsir edən amillərə aid deyil:

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

454 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin dəyər üsulunun tətbiq dairəsi:

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

455 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun tətbiq dairəsi:

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

456 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

457 əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları necə müəyyən edilir?

- əməyin intensivliyi və əməyin mürəkkəbliyi arasındakı fərq kimi
- əməyin məhsuldar qüvvəsi və məhsulun maya dəyəri 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

458 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

459 əmək məhsuldarlığı nədir?

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

460 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun çatışmayan cəhəti hansıdır?

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

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

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

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

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

463 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

464 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

465 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin əmək üsulunun əsas nöqsanları:

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

466 əməyin məhsuldar qüvvəsi nədir?

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

467 əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin natural üsulunun əsas nöqsanları:

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

468 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

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

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

470 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

471 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

472 Aşağıdakılardan hansı heyətin seçilməsi mərhələsinə aid deyil?

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

473 Heyətin qiymətləndirilməsində hansı prinsipdən istifadə olunmur:

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

474 İş qüvvəsinin dəyərinin hansı hədləri vardı?

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

475 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

476 Vaxtamuzd əmək haqqının sistemlərinə aiddir:

- sadə və müstəqim
- sadə və məmütərəqqi
- sadə və akkord
- sadə və mükafatlı
- sadə və qeyri-müstəqim

477 Tarif əmsalı nəyin 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 günlük əmək haqqındakı fərqlərin göstəricisidir
- yarımillik və aylıq əmək haqqındakı fərqlərin göstəricisidir

478 Tarif cədvəli özündə nəyi əks etdirir?

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

479 Real əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?

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

480 İş qüvvəsinin qiyməti necə müəyyən olunur?

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

481 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

482 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

483 İşəməzd əmək haqqı sisteminə aid deyil:

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

484 əmək haqqının əsas formaları hansılardır?

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

485 Azərbaycan Respublikasında vahid tarif şəbəkəsi neçə dərəcədə ibarətdir?

- 20
- 19
- 23
- 15
- 25

486 Tarif-ixtisas sorğu kitabçaları neçə bölmədən ibarətdir?

- 5
- 3
- 4
- 6
- 2

487 əmək haqqı nədir?

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

488 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.

489 əmək haqqının həyat səviyyəsi baxımından hansı növləri var?

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

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

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

491 Kadrlar seçilərkən nəzərə alınan fizioloji tələblərə aiddir:

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

492 Kadrlar yerləşdirilərkən aşağıdakılardan hansı məsələlər nəzərə alınır?

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

493 Aşağıdakılardan hansı seçim prosesinin mərhələlərinə aid deyil?

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

494 Kadrlar seçilərkən əməl olunan prinsiplərə aid deyil:

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

495 Namizədlərin xarici mənbədən toplanmasının xüsusiyyətlərinə aid deyil:

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

496 Nominal əmək haqqının iqtisadi mahiyyəti necə müəyyən olunur?

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

497 Tarif- ixtisas sorğu kitabçaları nəyin təşkili ünsürüdür?

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



498 Namizədlərin daxili mənbədən toplanmasının əsas üstün cəhətinə aiddir:

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

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

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

500 əmək müqaviləsinin şərtlərinə nə daxil deyil?

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

501 Akkord əmək haqqı sisteminin mahiyyəti:

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

502 Fəhlənin müstəqim əmək haqqı necə müəyyən edilir?

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

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

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

504 Sadə vaxtamuzd sistemində əmək haqqı necə müəyyən olunur?

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

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

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

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

- sosial
- orta
- yuxarı
- aşağı
- fiziki

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

- fiziki
- orta
- yuxarı
- aşağı
- sosial

508 İşçinin fizioloji tələbatının ödənilməsi nəyin əsasında müəyyən olunur?

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

509 Mükafatlandırmada əsasən hansı məsələ nəzərə alınır?

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

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

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

511 Məhsulun iş qiyməti necə müəyyən olunur?

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

- müvafiq dərəcənin tarif maaşını hasilat normasına vurmaqla

512 əmək haqqının differensiallaşdırılmasının təyinatı nədən ibarətdir?

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

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

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

514 Vaxtamuzd əmək haqqının hesablanmasında istifadə olunan əsas göstəricilər:

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

515 Rayon əmsalının əsas funksiyası nədən ibarətdir?

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

516 əməyin ödənilməsində hansı forma üstünlük təşkil edir?

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

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

518 əmək haqqının forma və sistemlərinin əsas təyinatını göstərin:

- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət fərqlərini müəyyən etməkdir  
 sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini nəzərə almaqla işəməzd əmək haqqını müəyyən etmək  
 sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini nəzərə almaqla vaxtamuzd əmək haqqını müəyyən etməkdir

- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət məsrəflərini müəyyən etməkdir
- sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərini nəzərə alaraq əmək haqqının hesablaşma və tətbiqi qaydasını müəyyən etməkdir

519 Tarif sisteminin əsas funksiyasını göstərin:

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

520 əməyin normalaşdırılmasının əsas funksiyası:

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

521 əmək haqqının tənzimləmə funksiyası nəyə xidmət edir?

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

522 əmək haqqının stimullaşdırma funksiyası nəyə xidmət edir?

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

523 əmək haqqının dövlət tənzimlənməsinin əsas funksiyası:

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

524 əmək haqqının səviyyəsinə təsir edən xarici amillərə aid deyil:

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

525 Məşğulluq probleminin həlli dövlət səviyyəsində hansı təşkilatın üzərinə düşür?

- məşğulluğun kommersiya agentlikləri
- boş məşğulluq idarəsi

- əmək yarmarkaları
- regionlar üzrə məşğulluq mərkəzləri
- əmək birjaları

526 əmək haqqı cəmiyyət üçün gəlirdir, .....

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

527 əməyin kəmiyyəti nə ilə ölçülür?

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

528 Birinci dərəcəli fəhlənin tarif maaşı hansı səviyyədə müəyyən edilir?

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

529 əmək haqqının təşkili prinsiplərinə aiddir:

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

530 əmək haqqının təşkili ünsürləri:

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

531 Tarif cədvəli nəyi müəyyən edir?

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

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

- 6

- 4  
 2  
 5  
 3

533 əmək haqqının strukturuna nə daxil deyil?

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

534 əmək haqqı formalarının seçimində nə nəzərə alınmır?

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

535 Mükafatlandırmanın hansı formaları var?

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

536 Aşağıdakılardan hansı kadrlar seçilərkən qarşıya qoyulan psixomotor tələblərə aiddir?

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

537 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

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

- Texnoloqların  
 Rəhbər işçilərin  
 Qulluqçuların  
 Mühəndis-texniki işçilərin  
 Fəhlələrin

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

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

540 Heyətin seçilməsi prosesinin hansı mərhələsində rəhbərlik iştirak edir?

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

541 Heyətin seçilməsi zamanı ömürlük mizd prinsipi hansı ölkədə əsas götürülür?

- Almaniya
- Yaponiya
- İsveçdə
- Türkiyədə
- ABŞ-da

542 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 sektorundan yüksəkdir
- dövlət sektorunda xüsusi sektora nisbətən iki dəfə artıqdır

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

- akkord
- mütərəqqi
- briqada
- vaxtamuzd
- işəmuzd

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

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

545 İşəmuzd-mütərəqqi əmək haqqı sistemində neçə iş qiyməti tətbiq edilir?

- 3
- 2
- 4
- 1
- 5

546 əmək haqqının tənzimlənməsinin növlərinə aiddir:

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

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

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

548 əməyin ödənilməsinin kollektiv forması nəyə əsaslanır?

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

549 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

550 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının əhəmiyyəti nədən ibarətdir?

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

551 Tarif-ixtisas sorğu kitabçasının bölmələri necə adlanır?

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

552 əmək haqqının əsas funksiyalarına aid deyil:

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

553 əməyin keyfiyyəti nə ilə xarakterizə olunur?



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

554 Müstəqim işəməzd 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

555 Tarif sisteminin başlıca məqsədi:

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

556 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

557 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

558 əməyin keyfiyyəti nədir?

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

559 İşəməzd əmək haqqının sistemləri içərsində ən geniş yayılanı hansıdır?

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

560 Aşağıdakılardan hansı vaxtamuzd əmək haqqı formasının 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

561 Aşağıdakı fikirlərdən hansı yanlıştır?

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

562 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

563 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

564 Tarif sisteminin neçə üsürü var?

- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

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

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

566 Real əmək haqqı nə ilə əlaqədardır?

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

567 Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin üstünlüyü nədədir?

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

568 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

569 Təşkilatda menecer vakansiyası əsasən hansı mənbələr hesabına doldurulur?

- sahələrarası
- xarici
- ərazi
- sahədaxili
- müəssisədaxili

570 Namizədlərin seçimində hansı üsuldan istifadə olunmur?

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

571 İşə götürülən namizədlərlə müsahibə neçə cür olur?

- 3
- 2
- 6
- 5
- 4

572 Namizədlərin seçimi zamanı hansı amillər əsas götürülür?

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

573 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

574 Boş iş yerlərinə namizədlərin seçim mənbələri hansıdır

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

575 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 razılaşdırmaları və standartları

576 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

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

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

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

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

579 ETT hansı işçilərə tələbatı artırır?

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

580 Vakant iş yerləri haqqında elanlara hansı məlumatlar daxil edilir?

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

581 Namizədlərin səmərəli toplanması və seçimi nəyə əsaslanır?

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

582 Heyətin toplanması və seçilməsinin səmərəli təşkilinin əsas məqsəd nədən ibarətdir

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

583 Kollektivin formalaşmasında heyətin düzgün seçimi nəyi nəzərdə tutmur?

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

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

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

585 Aşağıdakılardan hansı işəməzd mükafatlı əmək haqqı sisteminə aiddir?

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

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

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

587 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının hazırlanma üsulları hansılardır?

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

588 Tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının hazırlanmasının neçə üsulu vardır?

- 6  
 4  
 3  
 2  
 5

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

- əməyin uçotunun  
 əməyin planlaşdırılmasının  
 əmək haqqının  
 tarif sisteminin  
 əməyin çevikliyinə

590 Briqada üzvləri arasında kollektiv əmək haqqı necə bölünür?

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

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

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

592 əmək haqqının tənzimlənməsinin neçə növü vardır?

- 6 növü  
 4 növü  
 3 növü  
 2 növü  
 5 növü

593 Vakant iş yerlərinə namizədlərlə müsahibənin əsas məqsədi:

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

594 Namizədlərin toplanmasının xarici mənbələrinin xüsusiyyətindən ibarətdir?

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

595 Namizədlərin toplanmasının daxili mənbələrinin xüsusiyyəti nədən ibarətdir?

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

596 Qrup halında müsahibə hansı məqsədlə həyata keçirilir?

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

597 Testlərin növlərinə aid deyil:

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

598 İşə düzəltmə agentliklərinin hansı növləri var?

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

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

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

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

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

601 Günlük tarif maaşı necə hesablanır?

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

602 Texnika və texnologiya necə namizədlərə tələbatı artırır?

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

603 Kadr hazırlayan əsas təşkilatları göstərin:

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

604 İşə qəbul üzrə dövlət məşğulluq xidmətinə aiddir:

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

605 Strukturlaşdırma əlamətinə görə müsahibənin növlərini göstərin:

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

606 Müsahibənin keçirilməsi metodlarını göstərin:

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

607 İşəməzd əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?

- 8
- 5
- 4
- 2
- 6

608 Vaxtamuzd əmək haqqı formasının neçə sistemi vardır?

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



609 Soyuq işlərdə çalışan işəməzdçuların tarif maaşları nə qədər artırılır?

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

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

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

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

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

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

- İşçilər arasında qarşılıqlı münasibəti formalaşdırır
- 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
- Eyni kəmiyyət və keyfiyyətli əməyə bərabər haqq verilməsini təmin edir

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

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

614 Namizədlərin seçiminin səmərəliliyinin zəruriliyi nə ilə bağlıdır?

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

615 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

616 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

617 Yeni seçilmiş işçilərin sosial orientasiyasının (adaptasiyasının) məqsədi:

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

618 İşçilərin gözləmələri ilk öncə nə ilə bağlıdır:

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

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

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

620 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

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

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

622 Namizədlərin toplanmasında əsasən neçə mənbədən istifadə olunur?

- 5
- 1

- 2  
 3  
 4

623 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

624 Stimullaşmada nəzərə alınan tələblərə aid deyil:

- Aşkarlıq  
 Komplekslilik  
 Müxtəliflik  
 Operativlik  
 Çeviklik

625 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

626 Aşağıdakı xüsusiyyətlərdən hansı yaradıcı stimula aiddir?

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

627 Pul formasında olan maddi stimullara aid deyil:

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

628 Maddi stimula neçə formada olur?

- 2 formada  
 3 formada  
 4 formada  
 5 formada  
 6 formada

629 əməyin stimullaşdırılmasının əsas vəzifələrinə aid deyil:

- iş yerlərinin təşkili məsələləri

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

630 əməyin stimullaşdırılmasının hansı funksiyaları mövcuddur?

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

631 əməyin stimullaşdırılmasının təşkilinə olan tələblər:

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

632 əməyin motivləşdirmə sisteminə nə daxil deyil?

- stimullar
- maraqlar
- istehlaklar
- motivlər
- tələbatlar

633 əməyin stimullaşdırılması funksiyalarına nə aid deyil?

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

634 əməyin stimullaşdırılması əsasən necə çıxış edir?

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

635 Sosial partnyorluq necə müəyyən olunur:

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

636 Kollektiv müqavilələr dedikdə nə başa düşülür?

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

637 İşsizlik müavinəti nədir:

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

638 əmək haqqı hansı funksiyaları icra edir:

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

639 əməyin stimullaşdırılmasının növləri:

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

640 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

641 Aşağıdakı amillərdən hansı əməkdə iştirak əmsalına təsir göstərmir?

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

642 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

643 Sosial-psixoloji stimullar haqqında hansı fikir yanlıdır? əmək kollektivlərindən ünsiyyət tələb edir:

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

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

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

645 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

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

- sosial
- mənəvi
- iqtisadi
- inzibati
- siyasi

647 əməyin stimullaşdırılmasında istifadə olunan neçə prinsip mövcuddur?

- 7
- 5
- 4
- 9
- 10

648 Stimullaşmada iqtisadi funksiya işçilərin mənafeyi baxımından nəyi əhatə edir?

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

649 əməyin stimullaşdırılmasının neçə növü var?

- 6
- 4
- 2
- 3
- 5

650 əməyin stimullaşdırılmasında iqtisadi funksiyanın rolu nədən ibarətdir?

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

651 Kollektivin sosial-psixoloji quruluşu nəyin əsasında yaranır?

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

652 əməyin sosial stimulları nəyə əsaslanırlar?

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

653 əmək fəaliyyətinin stimulu dedikdə nə başa düşülür?

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

654 əməyin stimullaşdırılmasında əsas amil kimi nə qeydə alınır:

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

655 Maddi stimulların neçə forması var?

- 3
- 2
- 6
- 5
- 4

656 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

657 İşçilərə maddi ödəmələrin tərkibinə nə daxil deyil?

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

658 Mənəvi stimullar nə ilə əlaqədardır?

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

659 Qeyri-maddi stimullara aid deyil:

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

660 əməyin stimullaşdırılmasının iqtisadi funksiyası əsasən nəyi nəzərdə tutur?

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

661 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

662 əməyin stimullaşdırılması formalarına nə aid deyil?

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

663 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

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



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

665 əməyin stimullaşdırılmasının mexanizminə daxildir:

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

666 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

667 əməyin stimullaşdırılması prinsiplərinə daxil deyil:

- xarici və daxili tənzimlənmənin 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

668 Stimul formasında nə çıxış edir:

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

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

- Mənəvi
- Sosial
- Psixoloji
- Maddi
- Yaradıcı

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

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

671 Müəssisənin gəlirində işçilərin iştirak payı necə müəyyən olunur?

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

672 əməyin stimullaşdırılmasının təşkili tələblərinə nə aid deyil?

- şəffaflıq
- komplekslilik
- operativlik
- çeviklik
- müxtəliflik

673 İstehsalat-texniki kursların vəzifələrinə aid deyil:

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

674 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

675 ETT hansı işlərin azalmasına səbəb olur?

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

676 Müəssisələrdə peşə hazırlığının müddəti nə qədərdir?

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

677 Müəssisələrdə fəhlə kadrların hazırlığının hansı forması mövcud deyil?

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

678 Kənd peşə-texniki məktəblərində hazırlıq müddəti neçə ildir?

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

679 Şəhər peşə-texniki məktəblərində hazırlıq müddəti neçə ildir?

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

680 ETT təhsilin səviyyəsinə necə təsir edir?

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

681 əhali hansı təhsil qruplarına bölünür?

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

682 Təhsil potensialı nəyə deyilir?

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

683 Peşə-texniki məktəblərinin tədris planında nəzərdə tutulmur:

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

684 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 texnologiyayı öyrənmələri məqsədlə təşkil olunur.

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

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

686 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

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

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

688 Peşələr üzrə fəhlə kadrları hazırlanarkən nə əsas götürülür?

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

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

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

690 Peşə-texniki məktəblərində istehsalat təlimi necə həyata keçirilir?

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

691 Peşələrə olan marağın əsas motivlərinə aid deyil?

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

- əməyə maddi marağın olması

692 Peşə adaptasiyasının mərhələlərinə nə daxil deyil?

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

693 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

694 Peşə-texniki məktəblərinin tədris planında nəzərdə tutulmur:

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

695 Gənclərin peşə seçiminə təsir edən əsas amillər hansılardır?

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

696 Fəhlələrin ixtisasının artırılması formasına aid deyil:

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

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

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

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

- dördüncü dərəcəli  
 üçüncü dərəcəli  
 bir-iki dərəcəli

- iki-üç dərəcəli
- üçüncü-dördüncü dərəcəli

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

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

700 Gənc fəhlə kadrların əsas hazırlıq formalarına aid deyil?

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