

Kadrlar üzrə aparıcı mütəxəssis vəzifəsi üzrə test tapşırıqları

1. İnsan resurslarının idarə edilməsində istifadə olunan 3R prinsipinin mahiyyəti aşağıdakı bəndlərdən hansında düzgün açıqlanmışdır?

- A) İşçilərin fəaliyyət məhsuldarlığının artırılması üçün əlavə tədbirlərin keçirilməsi
- B) İşə qəbul prosesinin real ətraf mühit şərtlərinə uyğun təşkil olunması
- C) Zamanında uyğun vəzifəyə uyğun əməkdaşın təyin olunması
- D) İnsan resursları funksiyasının ümumi rolu bütün kadr məsələləri üzrə istiqamət göstərməklə, müəssisənin qarşısında duran məqsədlərə nail olunmasına xidmət göstərmək
- E) Strateji plan əsasında çalışmaq

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Biznesin təşkili və idarə edilməsi. Dərslik. Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti. Bakı, 2011

2. Personal cəlb etməsi zamanı istifadə edilən müəssisə xarici mənbələr hansılardır?

- 1. Elanlar
- 2. Təhsil müəssisələri
- 3. Yüksək əmək nailiyyətinin nəticələri
- 4. Vəzifə yüksəlişi
- 5. Birbaşa müraciətlər

A) 3,4,5

B) 1,3,5

C) 2,4,5

D) 1,4,5

E) 1,2,5

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: M. Əliyev, H. Həmidov. Biznesdə insan resurslarının idarə edilməsi. Dərslik. Bakı, 2013

3. Təşkilat xaricindən personal cəlb etmənin mənfi cəhətləri nələrdir?

1. Adaptasiya problemi yaranır
2. Yüksək xərc tələb edir
3. Yeni ideya axınının qarşısını alır
4. Daha böyük qrup içərisindən seçmə imkanı var
5. Az xərc tələb edir

A) 3.4

B) 1.3

C) 4.5

D) 1.5

E) 1.2

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: M. Əliyev, H. Həmidov. Biznesdə insan resurslarının idarə edilməsi. Dərslik. Bakı, 2013

4. Təşkilat xaricindən personal cəlb etmənin üstün cəhətləri nələrdir?

1. Səhv seçimin yüksək olması
2. Müsahibədən keçə bilməyən namizədlərin işdən "qopması"
3. Təşkilata yeni yanaşma və ideyanın gəlməsi
4. Daxili işçilərin motivasiyanının aşağı düşməsi
5. Seçim üçün çox sayda namizədin olması

A) 3.4

B) 3.5

C) 4.5

D) 1.4

E) 1.2

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: M. Əliyev, H. Həmidov. Biznesdə insan resurslarının idarə edilməsi. Dərslik. Bakı, 2013

5. Təşkilat daxilindən personal cəlb etmənin üstün cəhətləri nələrdir?

1. Seçim üçün çox sayda namizədin olması
2. Favoritizm
3. Adaptasiya probleminin yaranması
4. İşçilərin motivasiyanının yüksəlməsi
5. Adaptasiyanın sürətlə həyata keçirilməsi

A) 3.4

B) 1.2

C) 4.5

D) 1.4

E) 1.5

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Bakı 2017

6. Təşkilat daxilindən personal cəlb etmənin mənfi cəhətləri nələrdir?

1. Müxtəliflik formalaşdırılması
2. Təşkilata yeni qan və ideyanın gəlməsi
3. Yüksək xərc tələb etməsi
4. Favoritizm
5. Az sayda insanın içərisindən seçmə

A) 3.4

B) 1.3

C) 4.5

D) 1.4

E) 1.2

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017

7. Bu müsahibələrdən adətən seçim prosesinin ilkin mərhələlərində CV-yə baxılan zaman yaranan suallara cavab almaq və namizədin təcrübəsi və biliyi barədə məlumatı dəqiqləşdirmək üçün istifadə edilir. Bu tip müsahibələrin məqsədi müsahibəyə rəsmi dəvət ediləcək namizədlərin sayını azaltmaq üçün müvafiq təhsili, təcrübəsi və bu iş üçün lazımi bacarıqları olmayan namizədləri ilkin mərhələdə müəyyən edib xəlbirdən keçirməkdir. Şərtəki müddəalar hansı növ müsahibəyə aiddir?

A) Komanda müsahibə

B) Ənənəvi müsahibə

C) Stress müsahibə

D) Telefonla müsahibə

E) Vəziyyət üzrə müsahibə

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017

8. Bu müsahibə zamanı namizəd bir neçə mütəxəssis tərəfindən qiymətləndirilir. Bu müsahibə növünün əsas məqsədi subyektivliyi aşağı salmaqdır. Kollektiv şəkildə qərar qəbul edilir və müsahibədə iştirak edən hər bir üzv namizədə suallar verə bilər. Suallar verilərkən üzvlərdən biri qeydlər götürə, digəri isə namizədin bədən dili davranışlarını izləmə imkan əldə edə bilər. Şərtəki müddəalar hansı növ müsahibəyə aiddir?

A) Səriştə müsahibələri

B) Silsilə müsahibələr

C) Stess müsahibə

D) Panel müsahibə

E) Davranış müsahibələri

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017

9. Bu müsahibə növündə müsahibə götürən namizədi hər hansı bir situasiya qarşısında qoyur. Namizəd situasiyanı görür və bunu həll etmək üçün həll yolu göstərir. Bu növ müsahibə namizədlərin analitik, riyazi, biznes bilik və bacarıqlarını inkişaf etdirir. Şərtdəki müddəalar hansı növ müsahibəyə aiddir?

- A) Keys müsahibələri
- B) Nahar müsahibələri
- C) Davranış müsahibələri
- D) Telefon müsahibələri
- E) Stress müsahibə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017

10. Davranışa əsaslanan müsahibənin (Behavioural Based Interviewing) əsas məqsədi nədir?

- A) Namizədin yalnız mənəvi dəyərlərinin ölçülməsi
- B) Namizədin şirkət haqqında düşüncələrinin müəyyənləşdirilməsi
- C) Namizədin gələcək performansının yoxlanılması
- D) Namizədin vakansiya şərtlərinə razı olub olmadığını müəyyənləşdirilməsi
- E) Namizədin adaptasiya proqramını uğurla başa vurub vurmadığının yoxlanılması

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017

11. Aşağıdakı işə qəbul proseslərini məntiqi ardıcılığa uyğun sıralayın.

1. İş təklifi etmə
2. İşçi ehtiyacının müəyyənləşdirilməsi
3. Müsahibə
4. Referansların yoxlanılması
5. İşə qəbulun rəsmiləşdirilməsi
6. Cəlb etmə

A) 2,6,3,4,1,5

B) 2,3,6,4,1,5

C) 3,6,1,4,5,2

D) 2,1,3,5,4,6

E) 2,1,6,3,4,5

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: M. Armstrong. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. 6th edition, səhifə 226

12. Arif bugün 5 nəfəri müsahibə etməyi planlaşdırır. O hər bir namizədə eyni sualları verəcək və müsahibəni video çəkiliş vasitəsi ilə qeydə alacaq. Arif hansı müsahibə formasını istifadə etmiş olur?

A) Strukturlu müsahibə

B) Dəyişdirilə bilən qeyri-formal müsahibə

C) Yarım-strukturlu müsahibə

D) Formallaşdırılmamış müsahibə

E) Müşahidəli formallaşdırılmamış müsahibə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: M. Armstrong. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. 6th edition, səhifə 244

13. Energetika şöbəsinin rəisi Fuad müəllim müsahibə zamanı 3 bilikləri zəif namizəddən sonra müsahibə etdiyi nisbətən bilikli 4-cü namizədi normaldan artıq, çox yüksək balla qiymətləndirmişdir. Bu doğrudurmu? Bu halda aşağıdakı hallardan hansı doğru ola bilər?

A) Xeyr. Fuad müəllim diskriminasiya edir

B) Xeyr. Fuad müəllim 4 cü namizədə qarşı önyarğılıdır

C) Bəli. Fuad müəllim ilk 3 namizədə qarşı önyarğılıdır

D) Bəli. Fuad müəllim müqayisəli yanaşır

E) Xeyr. Fuad müəllim müqayisəli yanaşır

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Bakı 2017

14. Tabeçiliyində heç bir işçi olmayan marketing mütəxəssisi üçün hansı davranış sərişləlilikləri tələb oluna bilər?

1. İdarə etmə
2. Ünsiyyət
3. Dürüstlük
4. Motivasiya etmə
5. Yaradıcılıq
6. Şifahi Özünüifadə

A) 2,3,5,6

B) 2,5,4

C) 1,5,6

D) 1,2,3,4,5

E) 2,3,4,5

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: M. Armstrong. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. 6th edition, səhifə 86

15. Mühəsibətliq şöbəsinin rəisi Arifə Səmədova Aysel Məmmədova adlı namizədi daha əvvəl 3 fərqli vakansiya üzrə müsahibə etmiş, lakin bilikləri zəif olduğu üçün onun işə qəbulunu tövsiyə etməmişdir. Aysel Məmmədovanın 4-cü dəfə fərqli vakansiya üzrə müsahibəsi zamanı tələb olunan səviyyədə bilik nümayiş etdirməyinə baxmayaraq Arifə Səmədova yenə də onun işə qəbulunu tövsiyə etməmişdir. Bu halda aşağıdakılardan hansı ən doğrudur?

A) Arifə Səmədova müsbət diskriminasiya aparır

B) Arifə Səmədova müqayisəli yanaşır

C) Arifə Səmədova mənfə diskriminasiya aparır

D) Arifə Səmədova namizədə qarşı önyarğılıdır

E) Arifə Səmədova gənc kadr axtarır

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Bakı 2017

16. Aşağıdakılardan hansı davranış səriştəliliyi kimi qəbul edilə bilməz?

1. Rəhbərlik bacarıqları
2. Elan edilmiş vakansiyaların sayı
3. İşçi axını faizi
4. Səlahiyyətləri ötürmə

A) 1.4

B) 2.3

C) 2.4

D) 3.4

E) 1.2

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: M. Armstrong. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. 6th edition, səhifə 86

17. Aşağıdakılardan hansı məsuliyyət səriştəliliyinin müsbət göstəricisi ola bilər?

- A) İşçi boş vaxtlarında texniki biliklərini artırmaq üçün işlər görür.
- B) İşçi daim komandanın inkişafı üçün təkliflər verir.
- C) Tabeçiliyində olan işçiləri daim dinləyir və problemlərini həll etməyə çalışır.
- D) Çətin işləri öz üzərinə götürməkdən çəkinmir və səhvlərini qəbul edir.
- E) Qərar qəbulu prosesinə bütün əməkdaşları cəlb edir.

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Bakı 2017

18. İşə qəbul prosesinə mənfi təsir göstərən hallar hansılardır?

1. Şirkətin zərərli işlərlə məşğul olması
2. Şirkətin tez-tez ixtisarlara aparması
3. Planlamanın zəif olması
4. Əmək bazarında rəqiblərin çox olması
5. Vakansiyaların əksəriyyətinin mütəxəssis kateqoriyasına aid olması
6. Müraciət edənlərin əksəriyyətinin təcrübəli mütəxəssislər olması

A) 1, 2, 3, 6

B) 1, 2, 3, 4

C) 4, 5, 6

D) 3, 4, 5, 6

E) 2, 3, 4, 5

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: D. Decenzo, S. Robbins, S. Verhulst. Fundamentals of Human Resource Management. 12th edition, səhifə 128

19. Müsahibə zamanı namizədin davranış səriştəliyini ölçmək üçün süni vəziyyət yaradılıb, izah olunaraq namizəddən reaksiyası soruşulur. Bu hansı qiymətləndirmə formasıdır?

A) Stress müsahibə

B) Strukturlu müsahibə

C) Vəziyyət üzrə müsahibə

D) Komanda müsahibəsi

E) Davranış müsahibəsi

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: M. Əliyev, H. Həmidov. Biznesdə insan resurslarının idarə edilməsi. Bakı 2013, səhifə 142

20. Mühasibatlıq şöbəsi ştat cədvəlinə əsasən biri "baş mühasib", digəri isə "mühasib" olmaqla 2 işçidən ibarətdir. Hazırda həmin şöbədə mühasib vəzifəsi vakantdır. İşə qəbul

zamanı həmin vakansiya üçün aşağıdakı davranış səriştəliklərindən hansılar tələb oluna bilər?

1. İdarə etmə
2. Detallara diqqət
3. Dürüstlük
4. Koordinasiya etmə
5. Yaradıcılıq

A) 1, 2

B) 2, 3, 4

C) 2, 3

D) 1, 5

E) 2, 3, 5

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: M. Armstrong. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. 6th edition, səhifə 86

21. Mexanika şöbəsində mövcud olan vakansiya üzrə müsabiqə zamanı 3 namizəd yaxşı bilik nümayiş etdirdi. Seçim üçün 3 namizəd hazırkı işçilərlə eyni otaqda hər hansı bir tapşırıq yerinə yetirmək üçün dəvət olundu. Bu zaman süni olaraq işlər çoxaldıldı, iş yükü artırıldı və buna icra tarixinin təzyiqi də əlavə olundur. Bu hansı müsahibə formasıdır?

A) Situasiyalı müsahibə

B) Formallaşdırılmamış müsahibə

C) Stres müsahibəsi

D) Hədəfə bağlı müsahibə

E) Strukturlu müsahibə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: M. Əliyev, H. Həmidov. Biznesdə insan resurslarının idarə edilməsi. Bakı 2013, səhifə 141

22. Aşağıdakılardan prosesin güclü və zəif cəhətlərini həmçinin təhdid və fürsətləri analiz etmək üçün istifadə oluna bilər?

- A) PESTLE analiz metodu
- B) SWOT analiz metodu
- C) STAR
- D) Benchmarking analiz metodu
- E) PEST analiz metodu

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: B. İsmayılov. Strateji menecment. Dərs vəsaiti. Bakı, 2018, səh. 149

23. Aşağıdakılardan hansılar İşəgötürən brendinə müsbət təsir göstərə bilər (tam cavab)?

1. Çalışanlar üçün lazımi vaxtda lazımi təlimlərin həyata keçirilməsi
2. Performans qiymətləndirmə sistemində şəffəflığın yüksək olması
3. İş və şəxsi həyatın balanslı olması üçün şirkətin imkanlar yaratması
4. Karyera yüksəlişi üçün imkanların mövcud olması
5. Zədələnmiş imicin bərpası üçün şirkətin sosial layihələr həyata keçirməsi

- A) 1,2,3,4,5
- B) 1,2,3
- C) 2,3,4
- D) 1,2,5
- E) 2,3,4,5

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: D. Decenzo, S. Robbins, S. Verhulst. Fundamentals of Human Resource Management. 12th edition

24. Aşağıdakılardan hansı inkişaf metodu deyildir?

- A) Təlim
- B) Coaching

C) Rotasiya

D) Mentoring

E) Benchmarking

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017, səhifə 256

25. Şirkətin kütləvi işçi ixtisarı aparması aşağıdakılardan hansılara mənfi təsir edər?

1. İşçi motivasiyasına

2. Təlim xərclərinə

3. İşəgötürən brendinə

4. İşə qəbul xərclərinə

5. Satınalma xərclərinə

A) 1,3

B) 4,5

C) 1,2

D) 1,4,5

E) 1,3,5

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: M. Armstrong. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. 6th edition, səhifə 258

26. "Best fit" yanaşması özündə nəyi ehtiva edir?

A) İR funksiyalarının şirkətlərin iqtisadi cəhətdən ən üstün olduqları vaxtlarda tətbiq edilməsi yüksək nəticələrə gətirib çıxaracaqdır

B) İR funksiyalarının tətbiqi üçün ən uyğun işçiləri seçmək lazımdır

C) İR funksiyalarının tətbiqi üçün ən uyğun vaxtı seçmək lazımdır

D) İR funksiyalarının tətbiq edilməsi zamanı şirkətlərin daxili və xarici mühit faktorlarını, biznes strategiyası mütləq olaraq nəzərə alınmalıdır

E) İR funksiyalarının tətbiq formaları universaldır və şirkətlər sadəcə bu idarəetmə modelinə uyğunlaşaraq fəaliyyətlərini təkmirləşdirə bilərlər

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: M. Armstrong. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. 6th edition, səhifə 22

27. "Employer brand" dedikdə nə başa düşürsünüz?

- A) Müəssisənin istifadə etdiyi brendlərin toplusu
- B) Şirkət işçilərinin motivasiya səviyyəsi
- C) Şirkətin cəlb etdiyi tərəfdaş şirkətlər
- D) Şirkətin əmək bazarında yaratdığı işəgötürən imici
- E) Şirkətdə kadr axınının az olması

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: M. Armstrong. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. 6th edition, səhifə 248

28. Aşağıdakılardan hansı texniki səriştəlikdir (hard skills)?

- A) Planlama bacarığı
- B) Kadr kargüzarlığını bilmək
- C) İdarəetmə
- D) Məsuliyyət
- E) Mühakimə etmə

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şixəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017

29. Aşağıdakılardan hansı "employee retention" vasitəsidir?

- A) İşçiləri tibbi siğorta ilə təmin etmək

- B) Vakansiyaların sayını artırmaq
- C) Ştat cədvəlini yenidən tərtib etmək
- D) İşə qəbul zamanı sınaq müddəti tətbiq etmək
- E) İşə qəbulda seçim prosesini sadələşdirmək

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: M. Armstrong. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. 6th edition, səhifə 252

30. İşə qəbul zamanı namizədin qiymətləndirilməsi metoduna aşağıdakılardan hansı aid deyildir?

- A) Strukturlaşdırılmış müsahibə
- B) Qiymətləndirmə mərkəzi (Assesment centre)
- C) Benchmarking müsahibəsi
- D) Stress-müsahibə
- E) CASE - müsahibə

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: H. Can, Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi, Ankara, 2016.

31. Aşağıdakılardan hansılar cəlbətmə (Şirkət tərəfdən) prosesinə mənfi təsir göstərə bilər?

1. İşsizliyin aşağı olması
2. Təklif olunan əməkhaqqının əmək bazarından yüksək olması
3. Əmək bazarında həmin sahə üzrə işə götürənlərin çox olması
4. Şirkətin işəgötürən markasının (employer branding) aşağı olması
5. Müraciət formasının sadəliyi.

- A) 1, 2, 3, 4, 5
- B) 1,4
- C) 2,3,4
- D) 3,4

E) 1.3.4

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: M. Armstrong. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. 6th edition, səhifə 248

32. Müsahibə zamanı namizədin daha çox əvvəlki təcrübələri barədə söhbət aparılaraq, onlar əsasında qiymətləndirilməsi hansı müsahibə formasıdır?

A) Case müsahibə

B) Davranış əsaslı müsahibə (Behavioral)

C) Situasiyalı müsahibə (Situational)

D) Stress müsahibəsi

E) Strukturlu müsahibə (structured)

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017

33. Müəssisənin daxili mühitinin qiymətləndirilməsi (onun zəif və güclü cəhətlərinin müəyyən edilməsi), həmçinin xarici mühitin müəssisəyə verdiyi imkanların və yaratdığı təhlükələrin müəyyən edilməsi hansı təhlil metodunun köməyi ilə aparılır?

A) SWOT

B) Benchmarking metodu ilə

C) STAR

D) PESTLE

E) HORN

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: B. İsmayılov. Strateji menecment. Dərs vəsaiti. Bakı, 2018

34. 900 işçisi olan bir şirkətin İnsan Resursları şöbəsinə direktoru tez bir zamanda 200 kassir işə qəbul etməlidir. Bu halda ən doğru elan platforması hansı olar?

- A) Qəzet
- B) Kütləvi informasiya vəsaitləri və internetdə elan
- C) Word of mouth
- D) Karyera sərgisi
- E) Universitetlərdə elan

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şixəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017

35. Aşağıda təqdim olunmuş iqtisadçı vakansiyasının tələblərinə qeyd edilmiş namizədlərdən hansı uyğun hesab edilə bilər?

Mütləq tələblər: Sahə üzrə minimum bakalavr təhsili və sahə üzrə 2 il iş təcrübəsi.

1. Məmmədova Aysel - Bakı kollecini "İqtisadçı" ixtisası üzrə bitirib, 26.03.2015-ci il tarixindən "Aygün" MMC şirkətində iqtisadçı olaraq çalışır;
2. Qayıbov Hüseyn - Təfəkkür Universitetinin "Texnologiya və dizayn" ixtisası üzrə bitirib, dövlət müəssisəsində 01.01.2002-ci il tarixindən "iqtisadçı" vəzifəsində çalışır;
3. Quliyeva Fatimə - Xəzər Universitetini "Ümumi iqtisadiyyat" ixtisası üzrə bitirib. Dövlət müəssisəsində 02.05.2014-cü il tarixindən "iqtisadçı" vəzifəsində çalışır;
4. Həsənov Vasif - hazırda ADİU-da "Ümumi iqtisadiyyat" ixtisası üzrə 3-cü kursda bakalavr təhsili alır, 3 ildən çox "iqtisadçı" kimi iş təcrübəsi var;
5. Əliyev Cavid - ADİU "Ümumi iqtisadiyyat" ixtisasını bitirib, 6 ildən çox iqtisadçı kimi iş təcrübəsi var.

- A) 1, 2, 5
- B) 5
- C) 3, 5
- D) 1, 3, 4, 5
- E) 1, 3, 5

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti. Bakı, 2017

36. Sahə üzrə ali təhsil, sahə üzrə rəhbər və ya mühəndis vəzifələrdə 2 il iş təcrübəsi. Tələbləri ilə SOCAR-da "mexanik" vakansiyası elanı verilmişdir.

Bu halda aşağıdakı namizədlərdən hansılar ilkin seçimdən (screening) keçəcəkdir?

1. İlkin, "Geoloq" ixtisası üzrə ali təhsil bitirib, 4 ildir mexanika sexində çilingər işləyir;
2. Akif, "Texnoloji avadanlıqlar" ixtisası üzrə ali təhsil bitirib, 1 ildir mexanika sexində mühəndis işləyir;
3. Vahid, "Neft-qaz qurğuları" ali təhsil ixtisasını bitirib, 6 ildir mexaniki yığma sexində rəis müavini vəzifəsində çalışır;
4. Asim, Azərbaycan Neft və Sənaye Universitetini "Sənayenin təşkili və idarə edilməsi" ixtisası üzrə ali təhsilini bitirib, 4 ildir BP şirkətində mexaniki emal sexində mexanik işləyir;
5. Rüfət, "Mexanika" ixtisası üzrə hazırda ali təhsil alır, 3 ildir BP şirkətində mexanik işləyir;
6. Rəsul, "Mexanika" ixtisası üzrə ali təhsil alıb, 5 ildir mexaniki yığma sexində çilingər işləyir.

A) 2, 3, 5, 6

B) 2, 5, 6

C) 3, 5

D) 4

E) 3

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti. Bakı, 2017

37. Aşağıdakı hallardan hansılar daha doğrudur?

1. Elektron işə qəbul prosesi (e-recruiting) ümumilikdə daha çox namizədlərin cəlb olunmasına kömək edir;
2. Regionlarda mövcud olan fəhlə vakansiyaları üzrə namizədlərin müraciətlərinin yalnız elektron qəbul edilməsi müraciət sayını mütləq artıracaqdır;
3. Elektron işə qəbul ölkə xaricində yaşayan müraciətçilərin sayını artıracaqdır;
4. Elektron işə qəbul prosesi müraciətçi bazasının formalaşdırılmasını asanlaşdıracaqdır;
5. Müraciətlərin elektron qəbul edilməsi işə qəbul prosesinin müddətini artıracaqdır.

A) 1, 2, 3

B) 1, 2, 3, 4

C) 1, 3, 4

D) 1, 2, 5

E) 3, 4

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti. Bakı, 2017

38. Rəşad müəllim gün ərzində "İqtisadçı" vakansiyası üzrə 3 namizədi müsahibə etmişdir. Təqdim olunmuş suallara digər namizədlərin daha yaxşı cavab vermələrinə və daha yaxşı davranış səriştəlikləri nümayiş etmələrinə baxmayaraq, 2-ci namizəd xarici ölkədə təhsil aldığı üçün Rəşad müəllim həmin namizədin işə qəbul edilməsini tövsiyə etmişdir. Bu halda aşağıdakılardan hansı doğrudur?

- A) Qiymətləndirmədə Halo effekti yaranmışdır
- B) Qiymətləndirmədə Horn effekti yaranmışdır
- C) Qiymətləndirmədə CASE effekti yaranmışdır
- D) Səriştəliklər düzgün seçilməyib
- E) Səriştəliklər benchmark olunub

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti. Bakı, 2017

39. Sıx əmək bazarının (tight labour market) xüsusiyyətlərinə aşağıdakılardan hansılar aiddir?

1. Tələb olunan işçi çətin tapılır;
2. Əmək haqqılar yüksək olur;
3. Bazarda mövcud iş az olur;
4. İşsizliyin səviyyəsi yüksək olur;
5. Vakansiya sayı iş axtaranların sayından az olur;
6. İş axtaranlar rahatlıqla iş tapa bilir.

- A) 1, 2, 6
- B) 3, 4, 6
- C) 3, 5
- D) 1, 6
- E) 1, 2, 4

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti. Bakı, 2017

40. Sərbəst əmək bazarı (loose labour market) xüsusiyyətlərinə aşağıdakılardan hansılar aiddir?

1. Əməkhaqqılar yüksək olur;
2. İş axtaranlar arasında rəqabət böyük olur;
3. Şirkətlərin seçim imkanları geniş olur;
4. Namizədlərin seçim imkanları geniş olur;
5. İşsizlik yüksək olur;
6. Bazarda mövcud vakansiyaların sayı iş axtaran namizədlərin sayından çox olur.

A) 1, 2, 6

B) 2, 5, 6

C) 2, 3, 5

D) 3, 4, 6

E) 1, 4, 5

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti. Bakı, 2017

41. Aşağıdakılardan hansı "recruitment metrics"-ə aid deyildir?

A) Ümumi işçi axını/ümumi işçi sayı

B) İş elanının başlama tarixi ilə işçinin tapıldığı tarix arasındakı müddət

C) İşə qəbul xərcləri/işə qəbul edilmişlərin sayı

D) İşə qəbul edilmiş işçilərdən ilk 6 ayda işdən çıxanlar/ümumi işə qəbul edilmiş işçilərin sayı

E) Cəlbətmə üçün istifadə edilən platformalar

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti. Bakı, 2017

42. Aşağıdakı fikirlərdən hansı səhvdir?

A) Sıx əmək bazarında (tight labour market) işçilər iş tapmaqda çətinlik çəkmirlər

B) Sıx əmək bazarında tələb olunan bəzi səriştəliklər çətinliklə tapılır

C) Geniş əmək bazarında (loose labour market) firmalara işə qəbul üçün müraciət edənlər sıx əmək bazarına nisbətən çox olur

D) Ölkədə sıx və ya geniş əmək bazarının olması işsizliyə birbaşa təsir edən amildir

E) Geniş əmək bazarında işsizlik, sıx əmək bazarına nisbətən aşağı olur

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti. Bakı, 2017

43. Qeyd edilmiş fikirlərdən hansılar yalnışdır?

1. Vətəndaşların elan olunmuş müsabiqədə bərabərhüquqlu iştirakı təmin edilməlidir;
2. İşəgötürənin tələbinə uyğun olaraq yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqə etmək olar;
3. Müvafiq vəzifəni tutmaq üçün elan olunmuş müsabiqənin qalibi ilə işəgötürən müəyyən edilmiş qaydada müddətli və ya müddətsiz əmək müqaviləsi bağlaya bilər;
4. Müsabiqə yolu ilə işə qəbul olunmuş işçini 3 aylıq sınaq müddəti ilə işə götürmək olar;
5. Müsabiqə yolu ilə işə qəbul olunmuş işçini ən çox 1 aylıq sınaq müddəti ilə işə götürmək olar.

A) 1, 3, 5

B) 2, 4

C) 2, 5

D) 2, 4, 5

E) 2, 3, 4, 5

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi

44. İqtisadçı vakansiyası üzrə müsahibə zamanı namizədin keçmiş təcrübəsi barədə danışarkən işləri vaxtında yerinə yetirmədiyi, bunun üçün heç bir tədbir görmədiyi və rəhbərliyinə məlumat vermədiyi aşkarlanmışdır. Bu hansı davranış səriştəliyi üzrə mənfi göstəricidir?

A) Peşəkarlıq

B) Nizam-intizam

C) Stressin idarə edilməsi

D) Məsuliyyət

E) Planlama

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi

45. İşçilərin daha çox emosional, intellektual, motivasiya xarakteristikalarına daha çox fokus olan və keçmişdə olan performans əvəzinə gələcək potensialı qiymətləndirmək üçün istifadə edilən qiymətləndirmə metodu hansıdır?

A) Reyting şkalası

B) Sahə müşahidə metodu

C) Psixoloji qiymətləndirmə metodu

D) Assessment mərkəzi

E) 360 dərəcə qiymətləndirmə

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017

46. Hər il şirkəti 5 % işçi tərək edir. Bununla yanaşı işçilərin 6 %-i təqaüdə çıxır. Ümumilikdə şirkətdə il üzrə kadr axını 11% olur. Bu məlumata əsaslanaraq gələcəkdəki insan resursları planlaşdırılması proqnozunu vermək olar. İstifadə etdiyimiz insan resursları proqnozlaşdırılması aşağıdakılardan hansıdır?

A) Nominal qrup metodu

B) Delfi metodu

C) Trend analizi metodu

D) Ssenari analizi

E) Markov analizi metodu

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017

47. Menecerlərin hər hansı bir işçini ilk dəfə gördüyü xüsusiyyətə/fəaliyyətə görə xatırlayaraq performans qiymətləndirmə prosesi zamanı bu xüsusiyyətini qiymətləndirməsi hansı performans xətası olaraq adlanır?

- A) Buynuz effekti
- B) Halo effekti
- C) Əks effekt (Contrast effect)
- D) İlkin effekt (primacy effect)
- E) Mərkəzə qaçma effekti (Central tendency)

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017

48. İşçilərin səriştəliliklərinin və təşkilati performansının artırılmasına xidmət edən davamlı proses necə adlanır?

- A) Davamçıların planlaşdırılması
- B) Təşkilati planlama
- C) Təlim və inkişaf
- D) Kommunikasiya və inteqrasiya
- E) Adaptasiya

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Tricia Emerson & Mary Stewart. The Learning and Development Book. 2011

49. Təlim və inkişafın yaratdığı strateji səmərəlilik göstəricilərinə aşağıdakılardan hansı aid deyildir?

- A) Adambaşına düşən öyrənmə saati

- B) İşdən çıxanların faiz göstəricisi
- C) İşçi məmnuniyyət faizi
- D) Əmək qanunvericiliyinin inkişaf etməsi
- E) Biznes gəlirlərinin artması

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

50. Təlim və inkişafın əsas məqsədi nədir?

- A) Performansın inkişaf etdirilməsi
- B) Effektiv orientasiya
- C) Qanuna əməl etmə
- D) Şirkət qaydalarına riayət etmə
- E) İşçi təhlükəsizliyinin təmin olunması

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Tricia Emerson & Mary Stewart. The Learning and Development Book. 2011

51. Performans əlaqəli təlim və inkişaf prosesinin davamlılığını dəstəkləyən və həyata keçirən təşkilat necə adlanır?

- A) Beynəlxalq
- B) Rentabelli
- C) Strateji
- D) Yüksək performanslı
- E) Öyrənmə əsaslı

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Tricia Emerson & Mary Stewart. The Learning and Development Book. 2011

52. Öyrənmə əsaslı təşkilatın (Learning organization) xüsusiyyətlərinə aşağıdakılardan hansı daxil deyildir?

- A) Öyrənmə mühitinin yaradılması və dəstəklənməsi
- B) Xüsusi öyrənmə prosesi və praktikasının təklif edilməsi
- C) Rəhbərlik tərəfindən öyrənmənin dəstəklənməsi və təbliğ edilməsi
- D) Birdəfəlik öyrənmənin təşkili
- E) Öyrənmə prosesinin qısa və uzun müddətli perspektivinin müəyyənləşdirilməsi

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

53. müxtəlif dövrdə işçilərə digər vəzifə və öhdəliklərinin verilməsi ilə fərqli işə təyin edilmə sistemidir. Nöqtələrin yerinə doğru anlayışı yazın.

- A) İş rotasiyası
- B) İş artırma (Job enlargement)
- C) Rol oynama
- D) Seminar
- E) İşüstü təlim

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017

54. Şüşə zavodunda orta xətt rəhbəri vəzifəsində işləyən Arif yeni işçilərin iş müsaibəsinin aparılmasında çətinliklə üzləşir. Müsaibə bacarıqlarını inkişaf etdirmək üçün Arifə hansı öyrənmə metodu daha çox köməklik edə bilər?

- A) Fakt-analiz
- B) Rol oynama
- C) İş oyunları (Business games)
- D) Səbət təlim (In-basket təlim)

E) Rotasiya

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Tricia Emerson & Mary Stewart. The Learning and Development Book. 2011

55. Restoran biznesində işləyən qulluqçuların qəzəbli müştərilərlə davranış qaydalarını öyrənmələri üçün hansı təlim metodu daha uyğundur?

A) Rol oynama

B) Rotasiya

C) Kouçluq

D) İş oyunları (Business games)

E) Vestibül təlimi

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Tricia Emerson & Mary Stewart. The Learning and Development Book. 2011

56. Mətləb universiteti bitirdikdən sonra 2 ildir ki, sığorta sahəsində kompüter mütəxəssisi vəzifəsində işləyir. Həsən isə həmin şirkətdə 8 ildir orta xətt meneceri işləyir. Həsən sosial şəbəkələr və kompüter proqramları ilə bağlı Mətləbdən dərslər alır. Bu öyrənmə metodu aşağıda qeyd olunanlardan hansı proqram çərçivəsində həyata keçirilir?

A) İş bölgüsü

B) Strateji planlama

C) Əks-mentorluq

D) Davamçıların planlaması

E) Simulyasiya

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

57. Təlim və inkişaf proqramına qoyulan investisiyanın özünü doğrultmasının əsas göstəricisi hansıdır?

- A) Effektiv işə qəbul
- B) Effektiv adaptasiya
- C) Uzun müddətli təşkilati dəyişiklik
- D) Həvəskar təlim iştirakçıları
- E) Yaxşı test nəticələri

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Tricia Emerson & Mary Stewart. The Learning and Development Book. 2011

58. Təlim proqramlarına qoyulan investisiyanın qaytarılmasında strateji rəhbərliyi daha çox nə maraqlandırır?

- A) Təlim iştirakçılarının fikirləri
- B) Öyrənmə prosesinin biznesə təsirləri
- C) Təlimlər üzrə müxtəlif ölçülərin aparılması
- D) Kənar şirkətlərin xərcləri ilə müqayisə
- E) Təlimçinin yüksək ixtisaslı olması

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Steven A. Beebe, Timothy P. Mottet & K. David Roach. Training and Development: Enhancing Communication and Leadership skills. 2012

59. Aşağıdakılardan hansı doğrudur?

- A) Yeni əməkdaşın şirkətə adaptasiya prosesi 1 günlük proqramdan ibarət olur
- B) Təlim və inkişaf işçi səriştəliliyinin və təşkilati performansın artırılmasında əsas davamlı prosesdir
- C) Hər çalışanın şirkətdə yalnız bir dəfə təlimə qatılmaq hüququ var.
- D) Təlim və inkişafın işçi motivasiyasını və məmnuniyyətinin artırılmasına baxmayaraq, cəlb olunan yeni işçilərə təsiri yoxdur
- E) Rol oynama modelində işçilər strateji rəhbər kimi digər qruplarla müzakirələr edir, qiymət artımı və istehsal həcmi ilə bağlı faktorları idarə edirlər

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Michael Armstrong. Armstrong's Handbook of HRM practice. 12th ed. 2012

60. Aşağıdakılardan hansı doğrudur?

- A) Əks-mentorluq köhnə işçilərin gənc işçilərdən öyrənmə prosesini bildirən metoddur
- B) Mentor yalnız yaşlı insanlar ola bilər
- C) Akademik təhsil formasının tərkib hissəsi olmadığı üçün elektron təhsil vasitəsilə öyrənmə metodundan istifadə azalmaqdadır
- D) Texnologiyanın tətbiqi təlim və inkişaf proqramının uğurla həyata keçirilməsində çətinliklər yaradır
- E) Səbət təlim metodu (in-basket training) yeni məlumatların mühazirə şəklində oxunmasını nəzərdə tutur

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

61. Aşağıdakılardan hansı səhvdir?

- A) Təlim ehtiyaclarının müəyyən edilməsində işçilərin fikirləri nəzərə alınır
- B) Mentorluq fərdi və peşəkar karyera inkişafını təmin etmək məqsədilə praktiki əlaqələrin yaradılması üçün məsləhət, kouçluq və tərbiyələndirmə metodudur
- C) Oriyentasiya müddətində işçilər adətən müəssisə və vəzifə öhdəliklərinin müəssisənin təşkilati struktur və məqsədlərinə uyğunluğunu öyrənirlər
- D) İşdən kənar təlimlər iş yerində işçiyə tapşırıqlar verərək öyrənmə imkanı yaradan ənənəvi təlim metodudur
- E) Rol oynama modelində iştirakçılar real situasiyaların köməyi ilə üzləşə biləcəkləri problemlərin üstəindən gəlməyə çalışırlar

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

62. Aşağıdakı fikirlərdən hansı düzgündür?

- A) İşçilərin digər şirkətə təcrübəyə göndərilməsinə rotasiya deyilir
- B) Orientasiya prosesinin müddəti bütün şirkətlərdə eyni şəkildə olur.
- C) Mentor yaşlı və ya cavan ola bilər, amma ən əsası müvafiq sahə üzrə ekspert olmalıdır.
- D) ROİ (İnvestisiyanın geri qaytarılması) əldə olunan gəlirlə çəkilən xərcin nisbətində bərabərdir
- E) Təlim növü olaraq artıq seminarlara baş vurulmur.

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Monoqrafiya. Bakı, 2017

63. Təlim və inkişaf şöbəsinin mütəxəssisinə aid olmayan səriştəlilikləri seçin.

- 1) Performansın qiymətləndirilməsi
- 2) Detallara diqqət
- 3) İnkişaf metodunun təyin edilməsi
- 4) Təlimçi üçün xidməti müqavilənin hazırlanması
- 5) Qərarvermə

- A) 1, 2
- B) 1, 4
- C) 4, 5
- D) 1, 5
- E) 2, 5

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Michael Armstrong. Armstrong's Handbook of HRM practice. 12th ed. 2012

64. Mentorluq və kouçluq haqqında deyilənlərdən hansı düzgündür?

- A) Mentorluq və kouçluq terminləri eyni fəaliyyətdir
- B) Mentorluq kouçluqdan fərqli olaraq daha uzun müddəti əhatə edir
- C) Kouçluq yeni götürülən işçinin adaptasiyası məqsədilə təşkil edilir

D) Birbaşa rəhbər kouç ola bilməz

E) Yalnız birbaşa rəhbər mentor təyin edilməlidir

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Tricia Emerson & Mary Stewart. The Learning and Development Book. 2011

65. Aşağıdakı fikirlərdən hansı doğrudur?

A) "On the job" təlim istehsalatdan ayrılmaqla iş prosesindən kənar, müəhazirə, seminar və s. iştirak deməkdir

B) "Off the job" təlim istehsalatdan ayrılmaqla səriştələrin inkişaf etdirilməsinə deyilən öyrənmə prosesidir

C) "On the job" təlim istehsalatdan ayrılmaqla iş prosesindən kənar təlīm, təqdimat, simulyasiya, case analiz və s. vasitəsilə biliklərin artırılmasına deyilən öyrənmə prosesidir

D) "Off the job" təlim istehsalatdan ayrılmaqla iş başında səriştələrin inkişaf etdirilməsinə deyilən öyrənmə prosesidir

E) "On the job" təlim istehsalatdan ayrılmaqla səriştələrin inkişaf etdirilməsinə deyilən öyrənmə prosesidir

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Tricia Emerson & Mary Stewart. The Learning and Development Book. 2011

66. Təlīm və inkişaf mütəxəssisinin funksiyalarına aşağıdakılardan hansı aid deyildir?

A) Şirkətin təlim ehtiyaclarının qiymətləndirilməsi

B) İşçilərlə təlim barədə məmnunluq sorğusunun keçirilməsi

C) Təlīmçilərin müşahidə edilməsi və performanslarının qiymətləndirilməsi

D) Təlīmdən sonra effektivliyin ölçülməsi məqsədilə işçilərin birbaşa rəhbərləri ilə elektron və yazılı sorğuların keçirilməsi

E) Şirkətin təlim mərkəzinə təlimçilərin işə qəbul edilməsi, onun rəsmi qeydiyyatının aparılması

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: Michael Armstrong. Armstrong's Handbook of HRM practice. 12th ed. 2012

67. Təlim və inkişaf mütəxəssisinin funksiyalarına aşağıdakılardan hansı aid deyildir?

- A) İşçilərlə təlim barədə məmnunluq sorğusunun keçirilməsi
- B) İşçilərin təlimə göndərilməsinin rəsmiləşdirilməsi
- C) Təlimdən sonra effektivliyin ölçülməsi məqsədilə işçilərin birbaşa rəhbərləri ilə elektron və yazılı sorğuların keçirilməsi
- D) İş bacarıqlarının saxlanması və inkişaf etdirilməsi üçün ehtiyaca uyğun təlim proqramlarının hazırlanması
- E) Təlimçilərin müşahidə edilməsi və performanslarının qiymətləndirilməsi

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: Michael Armstrong. Armstrong's Handbook of HRM practice. 12th ed. 2012

68. Təlim və inkişaf mütəxəssisinin funksiyalarına aşağıdakılardan hansı aiddir?

- A) İşçilərlə və onların rəhbərləri ilə karyera inkişafı barədə məmnunluq sorğusunun keçirilməsi
- B) Birbaşa rəhbərlərlə sorğu əsasında işçinin performansının qiymətləndirilməsi
- C) Şirkətin stratejik planlarının hazırlanması
- D) Təlimin effektivliyin ölçülməsi məqsədilə işçilərin birbaşa rəhbərləri ilə elektron və yazılı sorğuların keçirilməsi
- E) Təlimçinin əmək haqqının hesablanması və ödənilməsi

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Michael Armstrong. Armstrong's Handbook of HRM practice. 12th ed. 2012

69. Öyrənmə metoduna aşağıdakılardan hansılar daxil deyildir?

- A) Simulyasiya
- B) Rotasiya
- C) Rol oynama
- D) Staj yolu ilə

E) 360 dərəcə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Z. Sabuncuoğlu. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2013, sayfa 153-159

70. İşdən kənar təlim metoduna aşağıdakılardan hansılar daxil deyildir?

A) Seminar

B) Mühazirə

C) Rotasiya

D) Onlayn kurs

E) Rol oynama

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Z. Sabuncuoğlu. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2013, sayfa 153-159

71. Aşağıdakılardan hansı təlimçiyə qoyulan əsas tələb hesab olunmur?

A) Metodiki hazır olması

B) Təqdim etmə bacarığının olması

C) "Təlimçilər üçün təlim" sertifikatının olması

D) Təlim keçdiyi sahə üzrə dərin məlumatlı olması

E) Kommunikasiya bacarığının olması

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

72. Orientasiya proqramı nədir?

A) Şirkətə yeni gəlmiş işçilərin şirkətlə tanışlıq proqramı.

B) Şirkətin fəal işçilərinin şirkətdə saxlanılmasını təmin edən proqram

C) Şirkətə istedadların cəlb edilməsini təmin edən fəaliyyət planı

D) İşçiləri qiymətləndirmə proqramı

E) Ən fəal işçilərin motivasiya proqramı

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Michael Armstrong. Armstrong's Handbook of HRM practice. 12th ed. 2012

73. Təlimlə bağlı aşağıdakılardan hansı fikir doğrudur?

A) İşçilərin öz vəzifə öhdəliklərini effektiv olaraq yerinə yetirməsi üçün həyata keçirilən fəaliyyətdir

B) İşçilərin karyera yüksəlişinin planlamasıdır

C) Hər ilin əvvəlində işçilərin performansına görə qiymətləndirilməsidir

D) İşçilərin yalnız motivasiyasını yüksəltmək üçün nəzərdə tutulmuş fəaliyyətdir

E) İşçi axınının artırılması üçün həyata keçirilən fəaliyyətdir

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Steven A. Beebe, Timothy P. Mottet & K. David Roach. Training and Development: Enhancing Communication and Leadership skills. 2012

74. Orientasiya proqramının şirkət üçün üstün cəhətlərinə aşağıda qeyd olunanlardan hansını aid etmək olmaz?

A) İlk gündən işçinin cəlb olunmasına imkan yaradır

B) İşçinin karyera yüksəlişinin şərtidir

C) İşçi məmnuniyyətinə və saxlanılmasına səbəb olur

D) Yeni işçinin öyrənmə dövrünü qısaldır

E) Məhsuldarlığa və səhvlərin azlığına səbəb olur

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Michael Armstrong. Armstrong's Handbook of HRM practice. 12th ed. 2012

75. Təlim metodlarına aşağıdakılardan hansı daxil deyildir?

- A) İzləyərək öyrənmə
- B) Rotasiya
- C) Skype vasitəsilə müsahibə
- D) İşləyərək öyrənmək
- E) Mühazirə şəkliində təlim

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

76. Aşağıdakılardan hansı təlimin təşkili mərhələsinə aid deyildir?

- A) İş analizi
- B) Dizayn
- C) İnkişaf
- D) Həyata keçirmək
- E) Qiymətləndirmə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

77. Aşağıda qeyd olunanlardan biri təlim ehtiyaclarının analizinin məqsədidir?

- A) Çalışanların performansını dəyərləndirmək
- B) Şirkətin öz işçilərinin öyrənmə ehtiyacını müəyyən etmək
- C) Çalışanların təşkilata adaptasiya olmasını təmin etmək
- D) İşçinin təlimlərə həvəsli olub-olmadığını yoxlamaq
- E) Çalışanın pozisiyasını artırmaq

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Michael Armstrong. Armstrong's Handbook of HRM practice. 12th ed. 2012

78. Təlim ehtiyaclarının analizinin bütün səviyyələri aşağıdakı bəndlərdən hansında qeyd olunmuşdur?

- A) Strateji/təşkilati, fərdi
- B) Strateji/təşkilati, vəzifə, fərdi
- C) Vəzifə, fərdi
- D) Beynəlxalq, strateji/təşkilati, fərdi
- E) Beynəlxalq, strateji/təşkilati

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Tricia Emerson & Mary Stewart. The Learning and Development Book. 2011

79. Təlim ehtiyaclarının təhlil edilməsi addımlarına qeyd olunanlardan hansı aid deyildir?

- A) Fərdlərin bilik və bacarıqları barədə məlumatlar toplamaq
- B) İşçinin performansının qiymətləndirilməsi
- C) Performansın qiymətləndirilməsinin nəticəsində əldə edilmiş məlumatların analizi
- D) Səriştəliliklərin tələb olunan və mövcud səviyyəsi arasındakı boşluqların araşdırılması
- E) Təlim kataloqunun yenilənməsi

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Michael Armstrong. Armstrong's Handbook of HRM practice. 12th ed. 2012

80. Aşağıda qeyd olunanlardan hansılar işçinin davranış səriştəliliyinə aiddir?

- A) Ünsiyyət bacarığı, ingilis dili, riyazi hesablama
- B) Ünsiyyət bacarığı, detallara diqqət, liderlik
- C) Maliyyə hesabatlarının təhlili, pul axınlarına nəzarət edilməsi, riyazi hesablama
- D) Riyazi təhlil etmə, qanunvericiliyi dərk etmə, Statistika emal edilməsi
- E) İngilis dili, ünsiyyət bacarığı, detallara diqqət

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Steven A. Beebe, Timothy P. Mottet & K. David Roach. Training and Development: Enhancing Communication and Leadership skills. 2012

81. Aşağıda qeyd olunanlardan hansılar İnsan Resursları - öyrənmə və inkişaf mütəxəssisinin əsas səriştəlilikləri (davranış və funksional) hesab oluna bilər?

- A) Ünsiyyət bacarığı, təlim kataloqunun hazırlanması, təlim effektivliyinin qiymətləndirilməsi, səriştəliliklərin inkişaf metodlarının müəyyən edilməsi
- B) Təlim ehtiyaclarının analizi, işçilərinin fəaliyyət effektivliyinin qiymətləndirilməsi, kompetensiya əsaslı müsahibə
- C) Təlim kataloqunun hazırlanması, strateji idarəetmə, təlim effektivliyinin qiymətləndirilməsi
- D) Təlim ehtiyaclarının analizi, təlimin təşkili, davamçıların seçilməsi, səriştəliliklərin qiymətləndirilməsi, müsahibə texnikalarını bilmə
- E) Təlim effektivliyinin qiymətləndirilməsi, işçilərinin fəaliyyət effektivliyinin qiymətləndirilməsi, ünsiyyət bacarığı

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

82. Aşağıda qeyd olunanlardan biri Kouçinq prosesi vasitəsilə öyrənməyə aid deyil.

- A) Prosesdə öyrədən/yol göstərən şəxs işçinin birbaşa rəhbəri ola bilməz
- B) Proses qısa müddətli olur
- C) Öyrənmə prosesi gündəlik icra olunan tapşırıqların effektiv yerinə yetirilməsinə fokuslanır
- D) Öyrənmə prosesi işçinin performansının artırılmasına yönləndirilib
- E) Proses zamanı öyrədən/yol göstərən şəxs işçiyə doğru suallar verərək onun problemin həll yolunun özünün tapmasına kömək olur

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

83. ADDIE Modelinin fazaları aşağıdakılardan hansılardır?

- A) Analiz, inkişaf, dizayn, tətbiqetmə, qiymətləndirmə
- B) Analiz, dizayn, inkişaf, tətbiqetmə, qiymətləndirmə
- C) Analiz, dizayn, tətbiqetmə, qiymətləndirmə, inkişaf
- D) Analiz, dizayn, tətbiqetmə, inkişaf, qiymətləndirmə
- E) Analiz, dizayn, inkişaf, qiymətləndirmə, tətbiqetmə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Tricia Emerson & Mary Stewart. The Learning and Development Book. 2011

84. Hansılar səriştəliliklərin inkişaf metodu deyil?

- 1. Ənənəvi təlim
- 2. Mentorluq
- 3. 360 dərəcə
- 4. Kouçinq
- 5. Peşə təhsili

- A) 1, 3
- B) 2, 4
- C) 2, 4, 5
- D) 2, 3, 5
- E) 3, 5

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Michael Armstrong. Armstrong's Handbook of HRM practice. 12th ed. 2012

85. Kirkpatrick metodu nə üçün istifadə edilir?

- A) Təlimlərin dizayn edilməsi üçün
- B) Təlim kontentinin tərtib edilməsi üçün
- C) Təlimlərin effektivliyinin ölçülməsi üçün
- D) Dinləyicinin öyrənmə üslubunu müəyyən etmək üçün

E) Təlimçinin qiymətləndirilməsi üçün

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Tricia Emerson & Mary Stewart. The Learning and Development Book. 2011

86. Təlimlərdə 70-20-10 yanaşması nə deməkdir?

A) Təlim mövzularının (texniki, davranış, şirkətin strategiyası) faizlə göstəricisidir

B) Təlimlərin keçirilmə metodlarının (işüstü, kouçinq və mentorniq, auditoriya təlimi) faizlə göstəricisidir

C) Təlimdə informasiyanın ötürülmə metodlarının (vizual, şifahi, bədən dili) faizlə göstəricisidir

D) Təlimçilərin seçilməsində verilən üstünlüyün (şirkət əməkdaşları, xətti rəhbərlər, xarici təlimçilər) faizlə göstəricisidir

E) Təlimlərə cəlb olunmalı əməkdaşların kateqoriya üzrə (işçi, xətti rəhbərlər, strateji rəhbərlər) faizlə göstəricisidir

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Tricia Emerson & Mary Stewart. The Learning and Development Book. 2011

87. Şirkətlərin öyrənmə və inkişaf strategiyasına hansı trendlər birbaşa təsir edir?

A) Qloballaşma

B) Texnoloji inkişaf

C) Rəhbərliyin dəstəyi olaraq dəyişilməlidir

D) Biznes strategiyası

E) Təlim şirkətlərinin sayının çox olması

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

88. Şirkət işçiləri üçün təlimlərin dizayn edilməsi prosesinə hansı tərəflər cəlb edilir?

1. Xətti rəhbərlər

2. Keçiriləcək təlimin eksperti
3. Müstəqil ekspert
4. Öyrənmə və inkişaf üzrə mütəxəssis
5. İşçinin özü
6. Təlim xərclərinin qeydiyyatını aparan mühasib

A) 1, 3, 5

B) 2, 4, 5

C) 1, 2, 4

D) 2, 4, 6

E) 2, 5, 6

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

89. Aşağıdakı metodlardan hansı səriştəliliklərin inkişafı metodu deyil?

A) Müstəqil öyrənmə

B) Təlimlərdə iştirak

C) Başqalarının köməyi ilə öyrənmə

D) Təhkimçi rəhbərin köməyi ilə öyrənmə

E) Rəhbərin tənqidlərinin təhlil edilməsi vasitəsilə öyrənmə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İstinad: D. Decenzo, S. Robbins, S. Verhulst. Fundamentals of Human Resource Management. 12th edition, səhifə 182

90. Qeyd edilən metodlardan hansı iş üstü təlim metodlarına aid deyildir?

A) Mentorluq

B) Rotasiya

C) Rol oynama

D) Səlahiyyətlərin genişləndirilməsi

E) Kouçinq

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Z. Sabuncuoğlu. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul 2013

91. Aşağıdakılardan hansı Təlim və inkişaf mütəxəssisinin funksiyalarına aid deyil?

A) Şirkətin təlim ehtiyaclarının qiymətləndirilməsi

B) Təlim metodlarının seçilməsi

C) Təlimçilərin müşahidə edilməsi və performanslarının qiymətləndirilməsi

D) Təlim iştirakçılarının geribildirimlərinin alınması

E) Şirkətin təhlükəsizlik qaydalarının hazırlanması

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Michael Armstrong. Armstrong's Handbook of HRM practice. 12th ed. 2012

92. Aşağıdakılardan hansı Təlim və inkişaf mütəxəssisinin funksiyalarına aiddir?

A) Çalışanların təlim ehtiyaclarının müəyyənləşdirilməsi

B) İşçilərlə və onların rəhbərləri ilə karyera inkişafı barədə məmnunluq sorğusunun keçirilməsi

C) Birbaşa rəhbərlərlə sorğu əsasında işçinin performansının qiymətləndirilməsi

D) Təlim şirkətinə təlimçilərin işə qəbulu və seçiminin aparılması

E) Təlimçinin əmək haqqısının hesablanması və ödənilməsi

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Michael Armstrong. Armstrong's Handbook of HRM practice. 12th ed. 2012

93. Aşağıdakılardan hansılar öyrənmə metoduna daxil deyil?

A) Seminar

B) Rotasiya

C) Rol oynama

D) Konfrans

E) Stress müsahibə

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Z. Sabuncuoğlu. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul 2013

94. Aşağıdakılardan hansı təlimin təşkili mərhələlərinə aiddir?

1) İş analizi

2) Dizayn

3) İnkişaf

4) Tətbiqetmə

5) Səriştəliliyin qiymətləndirməsi

A) 1,2,3

B) 2,3,4

C) 3,4,5

D) 1,4,5

E) 1,3,5

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Tricia Emerson & Mary Stewart. The Learning and Development Book. 2011

95. Hansı səriştəliliklərin inkişaf metodudur?

1. Müstəqil öyrənmə

2. Mentorluq

3. Simulyasiya

4. Kouçinq

5. Rotasiya

A) 1, 3

B) 2, 4

C) 2, 4, 5

D) 2, 3, 5

E) 1,2,3,4,5

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: D. Decenzo, S. Robbins, S. Verhulst. Fundamentals of Human Resource Management. 12th edition, səhifə 182

96. Simsiz telefon, şəxsi rəqəmsal aparat, e-reader (electron oxuyucu) və s. vasitəsilə çatdırılan təlim forması necə adlanır?

A) Kiber öyrənmə (C-learning)

B) Mobil öyrənmə (M-learning)

C) Elektron öyrənmə (E-learning)

D) İşdən kənar öyrənmə (O-learning)

E) İşüstü öyrənmə

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

97. Öyrənmə və inkişaf metodlarından hansında digərlərinin davranışlarının kopyalanması və təkrarlanması vasitəsilə öyrənmə prosesi həyata keçirilir?

A) Həssaslıq təlimi

B) Rol oynama

C) Davranış modelləşdirmə

D) Kompüter əsaslı öyrənmə

E) Vestibül təlim

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

98. Namizəd işə qəbul prosesindən müvəffəqiyyətlə keçməsinə baxmayaraq onu müsahibə edən xanımın onunla kobud davrandığını, müsahibənin qeyd olunan vaxtdan 2 saat sonra başladığını və sualların qeyri-etik olmasından şikayətlənmişdir. Araşdırma zamanı şikayətlərin yersiz olmadığı üzə çıxmış, işə qəbul mütəxəssisinin təlimə ehtiyacı olduğu müəyyən edilmişdir. Eyni zamanda namizədin iş təcrübəsinin qeyd olunan vakansiyaya uyğun olmadığı da ortaya çıxmışdır. Aşağıda qeyd olunan təlimlərdən hansı qeyd olunan problemlərin bir daha təkrarlanmamasında kömək ola bilər?

1. Ünsiyyət bacarığı.
2. Müsahibələrin idarə olunması.
3. Vaxtın idarə olunması.
4. Liderlik.
5. Namizədin biliyinin qiymətləndirilməsi.
6. Detallara diqqət.
7. Şirkətin etika məəcəlləsi.
8. Kədr işinin təşkili.

A) 3, 6, 7

B) 2, 8, 4

C) 1, 3, 7

D) 5, 4, 7

E) 1, 3, 6

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: R.Wayne Mondy. HRM Global Edition. 13th ed. 2014

99. Kirkpatrick modelində ROI-nin (investisiyadan əldə olunan gəlir) hesablanması hansı mərhələdə nəzərdə tutulur?

A) Reaksiya

B) Öyrənmə

C) Davranış

D) Nəticə

E) Hamısı

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: T.Emerson, M.Stewart. The Learning and Development Book. 2011

100. ROI (investisiyadan əldə olunan gəlir) necə hesablanır?

- A) (Əldə olunan gəlir*sərf olunan gün sayı)/Çəkilən xərc
- B) (Əldə olunan gəlir-Çəkilən xərc)/Çəkilən xərc
- C) (Çəkilən xərc-Əldə olunan gəlir)/Əldə olunan gəlir
- D) (Əldə olunan gəlir-Çəkilən xərc)/əldə olunan gəlir
- E) Əldə olunan gəlir/Çəkilən xərc

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: M.Armstrong. Armstrong's Handbook of HRM practice. 12th ed. 2012

101. Şirkətin təlimlər üzrə prioritetliyinin müəyyən edilməsi zamanı aşağıdakılardan hansı nəzərə alınmaya bilər?

- A) Qanunvericiliyin tələbləri
- B) Şirkətin strategiyası
- C) Təlim effektivliyinin qiymətləndirilməsi nəticəsi
- D) Şirkətin özünün təlim mərkəzinin olub-olmaması
- E) Şirkətin növbəti il üçün hədəfləri

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: T.Emerson, M.Stewart. The Learning and Development Book. 2011

102. Yeni işçi işə başlamamışdan əvvəl və ya işçinin təşkilat daxilində şöbə dəyişdirməsi zamanı onlara verilən ilkin təlim necə adlanır?

- A) İş genişlətmə
- B) İnkişaf
- C) Yönləndirmə
- D) İşçilərin orientasiyası
- E) İş dəyişdirmə

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: D.Bingöl. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2016səh 280

103. Təqdim edilmiş variantlardan birində insanların öyrənmə anlayışına əsasən formalaşan nəzəriyyələrdən biri səhv qeyd edilmişdir.

A) Manupulyativ– Yeni bilik yaratmaqla

B) Davranışa dayaqlı – Davranış dəyişikliyi sayəsində

C) Təkrarlanma: Təkrarlanan iş istənilən nəticəni əldə etməyə imkan yaradır

D) Konstruktivist – Yeni bilik yaratmaqla

E) Sosial – Sosial təcrübə qazanmaqla

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Bakı 2017 səh 237

104. Aşağıdakılardan hansı iş şəraitində (iş başında) tətbiq olunan təlim metodlarından biridir?

A) Staj

B) Seminar

C) Konfrans

D) Ezamiyyət

E) Rol oynama

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Z. Sabuncuoğlu. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul 2013, səh. 146

105. Sosial öyrənmə modelinin mərhələlərini ardıcılı olaraq düzün.

1. Diqqət

2.Möhkəmlənmə

3.Davranışda tətbiq

4.Xatırlama

A) 1.4.3.2

B) 4.1.2.3

C) 1.2.3.4

D) 2.3.1.4

E) 3.4.2.1

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: S.Tevruz, İ.Artan, T.Bozkurt. Davranışımızdan seçmələr. İstanbul, 1999 səh.228

106. Rəhbərin öz işçisini dəyərləndirərkən işçilərinin bir-biri ilə əlaqəli olmayan xüsusiyyətləri arasındakı fərqi görməməsi və bunun nəticəsində düzgün qiymətləndirmə aparmaması necə adlanır?

A) Halo effekti

B) Ortaya meyillilik

C) Sərt qiymətləndirmə

D) Yumşaq qiymətləndirmə

E) Qərəzlilik

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: D. Decenzo, S. Robbins, S. Verhulst. Fundamentals of Human Resource Management. 12th edition. Səh, 245

107. Performans qiymətləndirilməsini tərif edin.

A) Təşkilatın biznes hədəfləri və insan kapitalının fəaliyyəti arasında bağlantının qurulmasıdır

B) İşçilərin şəxsi maraq və ehtiyaclarının müəyyənləşdirilməsidir

C) İşçilərin fəaliyyətinin müəyyən edilmiş tələblərə uyğun olaraq ölçülməsi prosesidir

D) İşçi haqqında məlumatın toplanması prosesidir

E) Təşkilatın insan kapitalının fərdi hədəflərinin müəyyən edilməsi

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti Monoqrafiya. Bakı 2017. səh.164

108. Performans dəyərləndirmə prosesinin mərhələlərini ardıcılıqla sıralayın.

- a. Performansın ölçülməsi.
- b. Performans standartlarının formalaşdırılması.
- c. Gözləntilərin çatdırılması.
- d. Ölçülən performansla standartların qarşılaşdırılması.
- e. Lazım olarsa düzəlişlərin edilməsi.
- f. Dəyərləndirmə nəticələrinin işçilərlə müzakirə etmək.

A) a,b,c,d,e,f

B) f,e,d,c,b,a

C) b,c,a,d,f,e

D) b,a,c,d,e,f

E) d,e,f,b,a,c

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: D. Decenzo, S. Robbins, S. Verhulst. Fundamentals of Human Resource Management. 12th edition. Səh, 236

109. Aşağıda səriştəliklərin vəziyyətini fərqləndirmək üçün səviyyələr təqdim olunmuşdur. Aşağıdan yuxarıya doğru bir-birini izləyən səviyyə cütlüklərini müəyyənləşdirin:

1. Bacarıq.
2. Ustalıq.
3. Bilik.
4. İnnovasiya.
5. Məlumatlılıq.

A) 5,3,1,2,4

B) 2,4,5,3,1

C) 1,2,3,4,5

D) 4,5,3,2,1

E) 5,4,3,2,1

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Bakı 2017, səh. 294

110. Karyera inkişafının orta mərhələsində olan işçilərin inkişafına kömək etmək, və təşkilata bağlılığını artırmaq üçün formalaşdırılan karyera planlama texnikası necə adlanır?

- A) Özünü inkişaf etdirmə materialları
- B) Karyera seminarları(career workshops)
- C) Formal təhsil
- D) Psixoloji qiymətləndirmə üsulları
- E) Performans ölçümləri

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: D.Bingöl. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2016 səh.340

111. Əhməd bəy Tibb Universitetində əczaçılıq fakültəsini bitirdikdən sonra 40 il öz rayonlarında aptekdə satıcı işləmişdir. Situasiyaya uyğun olan karyera inkişaf modeli hansıdır?

- A) Durğun vəziyyət karyera modeli
- B) Şəbəkə karyera yolu
- C) Ənənəvi karyera yolu
- D) Cüt rəqəmli karyera yolu
- E) Cüt pllı karyera yolu

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: D.Bingöl. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2016 səh.340

112. Təşkilatda mövcud olan karyera inkişaf metodlarından hansında menecer təcübəsiz işçinin karyerasının inkişafında xüsusi olaraq tövhə verir, ona yeni işi icra etməkdə lazımi bilik və bacarıqları necə əldə edəcəyi mövzusunda köməklik edir

- A) Mentorun köməyi

- B) Məsləhətçinin köməyi
- C) Səlahiyyətlərin ötürülməsi
- D) Menecer dominantlığı
- E) Təşkilati strategiya

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: D.Bingöl. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2016 səh.340

113. Ləman və Səbinə hər ikisi mağazada satıcı vəzifəsində çalışırlar. Ləmanın gündəlik iş saati 8 saat, Səbinənin gündəlik iş saati isə 4 saatdır. Hər iki işçinin əmək məzuniyyəti necə tənzimlənməlidir?

- A) İşçinin tam və ya natamam iş vaxtı işləməsindən asılı olmayaraq , məzuniyyət günlərinin sayı dəyişmir.
- B) Ləman üçün əmək məzuniyyəti 21 gün, Səbinə üçün isə 14 gün müəyyənləşdirilməlidir.
- C) Ləman üçün əmək məzuniyyəti 20 gün, Səbinə üçün isə 15 gün müəyyənləşdirilməlidir.
- D) Ləman üçün əmək məzuniyyəti 30 gün, Səbinə üçün isə 15 gün müəyyənləşdirilməlidir.
- E) Ləman üçün əmək məzuniyyəti 28 gün, Səbinə üçün isə 14 gün müəyyənləşdirilməlidir.

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: Əmək qanunvericiliyi və şərtlər toplusu – 2020, səh. 326

114. Xarici dil tədrisi ilə məşğul olan "LL" şirkətində 4 ildir rəhbər vəzifədə çalışan Anarın ümumi iş stajı 9 ildir. Anar üçün hesablanan məzuniyyət neçə gündən ibarət olmalıdır?

- A) 32 gün
- B) 34 gün
- C) 23 gün
- D) 25 gün
- E) 28 gün

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: Əmək qanunvericiliyi və şərtlər toplusu – 2020, səh. 327

115. Sevil müəllimə 8 il Tərtər rayonun 1 nömrəli məktəbində, 13 il Bakı şəhəri Nizami rayonu 32 saylı orta məktəbdə, son 3 il isə Bakı şəhəri Nizami rayonu 12 saylı orta məktəbdə biologiya müəllimi olaraq çalışmışdır. Sevil müəllimənin 24 il stajı olmasını nəzərə alaraq onun əmək məzuniyyəti müddətini müəyyənləşdirin:

A) 62 gün

B) 56 gün

C) 48 gün

D) 36 gün

E) 27 gün

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: Əmək qanunvericiliyi və şərtlər toplusu – 2020, səh. 323

116. Ə. Samir ilə ABC şirkəti arasında 01.03. 2020-ci il tarixində bağlanan əmək müqaviləsində 2 ay sınaq müddəti olaraq müəyyənləşdirilmişdir. Ə. Samir 01.04.2020 tarixində əmək qabiliyyətini itirdiyi üçün 10 gün işə çıxmamışdır. İşçinin sınaq müddəti hansı tarixdə başa çatacaq?

A) 30.04.2020

B) 15.05.2020

C) 10.05.2020

D) 31.05.2020

E) 20.04.2020

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: Əmək qanunvericiliyi, maddə 51

117. Müddətli əmək müqaviləsi ilə çalışan A. Fəridin əmək müqaviləsi üzrə son iş günü 13 dekabr 2018- ci ildir. Fərid işəgötürənə 10 dekabr 2018-ci il tarixində xəstələndiyi üçün 15 günlük əmək qabiliyyətini itirməsi ilə bağlı məlumat verir. İşəgötürən Fərid ilə olan əmək müqaviləsinə xitam vermək istəsə, bunu hansı tarixdə edə bilər?

- A) 25-31 dekabr 2018-ci il
- B) 13 dekabr 2018-ci il
- C) 24 dekabr 2018-ci il
- D) 10 dekabr 2018-ci il
- E) 1 yanvar - 4 yanvar 2019-cu il

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: Əmək qanunvericiliyi və şərhlər toplusu – 2020, səh. 475

118. Müddətli əmək müqaviləsi ilə çalışan İ. Mahirənin əmək müqaviləsi üzrə son iş günü 20 may 2020-ci ildir. Mahirə 15 may 2020-ci il tarixində 10 günlük məzuniyyətə çıxmışdır. İşəgötürən Mahirə ilə olan əmək müqaviləsinə xitam vermək istərsə, bunu hansı tarixdə edə bilər?

- A) 20 may 2020-ci il
- B) 15 may 2020-ci il
- C) 1 -7 iyun 2020-ci il
- D) 25 may -7 iyun 2020-ci il
- E) 25-31 may 2020-ci il

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: Əmək qanunvericiliyi və şərhlər toplusu – 2020, səh. 475

119. X. Ləman 20.05.2020-ci il tarixindən etibarən 15 günlük əmək məzuniyyətinə getməsi ilə bağlı işəgötürənə müraciət edir. 28 May Respublika Günü işçinin məzuniyyət istədiyi dövrə təsadüf edir. İşçinin məzuniyyətinin bitmə tarixini müəyyənləşdirin:

- A) 03.06.2020
- B) 04.06.2020
- C) 02.06.2020
- D) 31.06.2020
- E) 31.05.2020

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Əmək qanunvericiliyi və şərtlər toplusu – 2020, səh. 315

120. A. Allahverdi 22.06.2020-ci il tarixindən etibarən 10 günlük əmək məzuniyyətinə getməsi ilə bağlı işəgötürənə müraciət edir. 26 İyun Silahlı Qüvvələr Günü işçinin məzuniyyət istədiyi dövrə təsadüf edir. İşçinin məzuniyyətinin bitmə tarixini müəyyənləşdirin:

A) 03.07.2020

B) 01.07.2020

C) 02.07.2020

D) 30.07.2020

E) 30.06.2020

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Əmək qanunvericiliyi və şərtlər toplusu – 2020, səh. 315

121. Mühasib vəzifəsinə işə qəbul olunan H. Şahanə ilə "Aslan" MMC şirkəti arasında 01.05.2020-ci il tarixində bağlanan əmək müqaviləsində 1 ay sınaq müddəti olaraq müəyyənləşdirilmişdir. H. Şahanə 10.05.2020 tarixində əmək qabiliyyətini itirdiyi üçün 10 gün işə çıxmamışdır. İşçinin sınaq müddəti hansı tarixdə başa çatacaq?

A) 10.06.2020

B) 31.05.2020

C) 11.06.2020

D) 20.05.2020

E) 10.07.2020

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: Əmək qanunvericiliyi və şərtlər toplusu – 2020, səh. 229

122. Öyrənən müəssisənin xüsusiyyətini qeyd edin:

- A) Öyrənməyə qapalıdır
- B) Öyrəndiklərini paylaşmır
- C) İşləri ən yaxşı şəkildə tamamlama gücünə sahib deyildir
- D) Bir-birilərindən öyrənməyi dəstəkləmir
- E) Daimi öyrənməni dəyərli hesab edir

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: D.Decenzo, S.Robbins, S.Verhulst. Fundamentals of Human Resource Management. 12th edition. Səh, 129-134

123. Aysel müəssisələrin birində insan resursları mütəxəssisi olaraq çalışır. Ona təlim proqramı hazırlanması tapşırılıb. Aysel ilk olaraq təşkilatda təlim ehtiyacı analizini aparmaq qərarına gəlir.

Atılan addımdan hansı doğrudur?

- A) Təşkilatın hədəfləri, resursları və bu resurslardan hədəflərə çatmaq üçün necə istifadə olduğunu öyrənməyə çalışır
- B) Səmərəlilik indeksini - əmək xərcləri, işçilərin sayı, mal və xidmətin keyfiyyəti, maaşlar, təchizatdan istifadə və s. araşdırır
- C) İşçilərin təşkilat haqqındaki fikirlərinin öyrənilməsi məqsədi ilə təşkilatın mühiti analiz edir
- D) Kadr qeydiyyatını araşdırır
- E) Mükafatlandırma sistemi qurur

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: D.Bingöl. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2016. Səh, 277-300

124. Təlim siyasətinin formalaşdırılması zamanı hansı suala cavab axtarılmalıdır?

- A) Təlim proqramından kim və hansı şöbə məsul olacaq?
- B) Təlim hansı qurum tərəfindən verilir?
- C) Təlimin nəticələri biznesə necə təsir edəcək?
- D) Təlimlər harda keçiriləcək?

E) Təlimdə kimlər iştirak edəcək?

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: D.Bingöl. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2016. Səh, 277-300

125. Orientasiya təlimlərinin həyata keçirmək təşkilata nə qazandırır?

A) İşçilər xüsusi layihələrdə işləyib yeni bilik və bacarıq öyrənirlər

B) İşçilər müxtəlif məsələləri həll etmək üçün diskusiyalar edir və bacarıqlarını artırır

C) İşçilər dostlaşır

D) İşçilərdə qəzet, internet saytları, jurnalları və s. izləmək vərdişi yaranır.

E) Yeni işçinin özünü rahat hiss etməsi və təşkilatın bir hissəsi kimi özünü tanımasına səbəb olur

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: D.Bingöl. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2016. Səh, 277-300

126. Yeni texnoloji alətlərin 3 ay sonra istifadəsi səbəbi ilə işçilərə təlim keçirilməli və alətlərin incəlikləri öyrədilməlidir. Menecerlər bu qərara gəlirlər ki, yeni texnologiya ilə bağlı ətraflı məlumata sahib olan supervazer Cəlal 3 işçiyə iş başında bu sistemi öyrətsin. Qeyd edilən sistemin şirkət üçün hansı üstünlüyü olacaq?

A) Təlim vaxtı xüsusi təlimçiyə ehtiyac olmayacağı üçün proses daha ucuz olacaq

B) Təlim prosesi sistemli olacaq

C) Təcrübəsiz əməkdaşların yeni avadanlıqlarla işləməsi təhlükə riskini də azaldır

D) Bu vəziyyətdə qəza riski də azalır

E) Təşkilatda mobbing və s. kimi hallar yaşana bilər

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: D.Bingöl. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2016. Səh, 277-300

127. Təlim ehtiyacının müəyyənləşdirilməsi prosesinin düzgün aparılmaması nəticələndirə bilər?

- A) İşçilərin performans dəyərləndirməsi dəqiq olmur
- B) Rəhbərlə münasibəti pozar
- C) Əmək qanunvericiliyinin hüquqi bazasının zəifləməsinə səbəb ola bilər
- D) Şirkətin partnyorlarla münasibətlərinin korlanmasına səbəb ola bilər
- E) Səhv kompetensiyalar ortaya çıxır

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan resursları menecmenti. Bakı 2017 səh.259

128. Təlim ehtiyaclarının analizi zamanı nəzər alınmalı olan nüanslardan hansı səhv qeyd edilib?

- A) Təlimin məqsədi yalnız rəhbərin maraqları ilə uyğunlaşmalıdır
- B) Vəzifəyə uyğun bilik, bacarıq və səriştələr müəyyənləşməlidir
- C) Vəzifəyə uyğun hər bir kompetensiya müəyyənləşdirilməlidir
- D) İşçiləri daha yaxından tanıyan rəhbərləri ilə əlaqə saxlanılmalıdır.
- E) Performans boşluqlarını öyrənilməlidir

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan resursları menecmenti. Bakı 2017 səh.259

129. Kirkpatrick modelində bir-birini izləyən addımlar cütlüyünü qeyd edin.

- A) Nəticələrin ölçülməsi, Davranışların ölçülməsi
- B) Davranışların ölçülməsi, Öyrənmənin ölçülməsi
- C) Öyrənmənin ölçülməsi, Nəticələrin ölçülməsi
- D) Reaksiyaların ölçülməsi, Nəticələrin ölçülməsi
- E) Reaksiyaların ölçülməsi, Öyrənmənin ölçülməsi

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: Raymond Noe. Human Resource Management. 2010

130. Öyrənmənin prinsipləri ilə bağlı olaraq qeyd edilənlərdən səhv olanı qeyd edin.

- A) Öyrənmək üçün lazımlı marağın olması
- B) Öyrənmə fəaliyyətləri insanların hazırlıq səviyyəsindən asılı olmayaraq seçilməlidir
- C) Öyrənmə prosesi bir bütün olaraq dəyərləndirilməlidir
- D) Öyrənmə təlim prosesinin təşkilindən də təsirlənir
- E) Öyrənmə prosesində tətbiq etmə və təkrarlama əsas nüanslardır

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Raymond Noe. Human Resource Management. 2010

131. Davranış əsaslı öyrənmənin mənfə cəhətidir?

- A) Davranışdakı dəyişikliklər gözlə görüləcək dərəcədə olmur
- B) Təkrarlama az olduğu üçün işdə istənilən nəticə əldə olunmur
- C) Öyrənmə passivdir
- D) Öyrənmə daxili stimulla qıcıqlanır
- E) Yeni davranışların möhkəmlənməsi mümkün olmur

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ. İsgəndərov, M. Əsgər, N. Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Bakı 2017 səh. 237

132. Performans idarə edilməsi ilə bağlı doğru müddəanı müəyyənləşdirin:

- A) Performansın idarə edilməsi sistemindən təşkilatın insan kapitalının fəaliyyətinin düzgün qiymətləndirilməsi məqsədi ilə istifadə edilir
- B) İşçilərin təhlükəsizlik qaydalarına riayət etməsi istiqamətində maarifləndirilməsi performans idarəedilməsi prosesinin əsas məqsədidir
- C) Performans idarə edilməsi prosesinin yalnız rəhbərlər üçün faydaları mövcuddur
- D) Performansın idarə edilməsi sistemindən təşkilatın avadanlıqlarının fəaliyyətinin düzgün qiymətləndirilməsi məqsədi ilə istifadə edilir

E) Performans idarə edilməsi prosesinin yalnız işçilər üçün faydaları mövcuddur

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti Monoqrafiya. Bakı, 2017. Səh, 150

133. Performansın idarə edilməsi sistemlərinin effektiv şəkildə tətbiqinin böyük rəsmi təsvir edilməsi, əks əlaqənin aparılması, təcrübə vasitəsilə inkişaf etdirilmə baxımından rəhbərlər üçün faydasını müəyyənləşdirin:

- A) Böyük şəkli başa düşdükdə işçilər daha çox dəyər yaradırlar
- B) İşçilər daha yüksək performans göstərir və nəticə əldə edirlər
- C) İşçilər özlərinin etdiyi işdən daha inamlı olurlar
- D) İşçilərin fərdi inkişafı və peşəkarlığının artması daha tez həyata keçirilir
- E) Rəhbərlər karyeralarını yenidən gözdən keçirirlər

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti Monoqrafiya. Bakı, 2017. Səh, 151

134. Performansın idarə edilməsi sistemlərinin effektiv şəkildə tətbiqinin böyük rəsmi təsvir edilməsi, əks əlaqənin aparılması, təcrübə vasitəsilə inkişaf etdirilmə baxımından işçilər üçün faydalarını müəyyənləşdirin:

- A) İşçilər daha yüksək performans göstərir və nəticə əldə edirlər.
- B) İşçilər daha böyük şirkətlərdə iş imkanları əldə edirlər.
- C) Sərmayedarlardan daha qısa müddətdə yüksək keyfiyyətli iş əldə edir.
- D) Rəhbərlər daha tez yüksəlir.
- E) Rəhbərlər karyeralarını yenidən gözdən keçirirlər.

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti Monoqrafiya. Bakı, 2017. Səh, 151

135. Hədəflər müəyyənləşdirilərkən hansı tələb ödənməlidir?

- A) Asan olmalıdır
- B) Dəyişdirilməməlidir
- C) Təşkilatın hədəfləri ilə uyğun olmaya da bilər
- D) Məxfiliyi qorunmalıdır
- E) Razılaşdırılmış olmalıdır

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti Monoqrafiya. Bakı, 2017. Səh, 160

136. Performans qiymətləndirilməsi ilə bağlı doğru müddəanı müəyyənləşdirin:

- A) Performans qiymətləndirmə işçilərdə inkişaf ilə bağlı öhdəlik hissini yaratmaq və onların zəif tərəflərinin inkişaf etdirmək üçündür
- B) İctimaiyyətlə əlaqələrin daha da yaxşılaşdırılması üçün performans qiymətləndirilməsinə baş vurulur
- C) Təşkilatların rəqiblərlə daha yaxşı münasibətlər qura bilməsi üçün mütləq performans qiymətləndirməsinin nəticələrindən istifadə edilməlidir
- D) Performans qiymətləndirilməsi zamanı heç vaxt subyektivlik və onun səbəb olduğu mənfi nəticələr müşahidə edilmir
- E) Təşkilatın maliyyə kapitalının inkişaf etdirilməsi üçün performans qiymətləndirilməsinin nəticələrindən istifadə olunur

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti Monoqrafiya. Bakı, 2017. Səh, 164

137. Performans qiymətləndirməsində hansı tərəf iştirak edə bilər?

- A) İşçinin tələbə yoldaşları
- B) İşçinin keçmiş iş yoldaşları
- C) İşçinin keçmiş iş yerindən birbaşa rəhbəri

D) Ailə üzvləri

E) Rəhbərlər

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti Monoqrafiya. Bakı, 2017. Səh, 167

138. Performans dəyərləndirmə xətasını müəyyənləşdirin:

A) Delfi effekti

B) Obyektivlik

C) Piramida effekti

D) Eyni (bərabər) yanaşma

E) Favoritizm

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti Monoqrafiya. Bakı, 2017. Səh, 175

139. Performans qiymətləndirmə zamanı hədəflərin mövcud olmasının insanların fəaliyyətinə hansı müsbət təsiri var?

A) Hədəflər insanların fəaliyyətini istiqamətləndirir və diqqətin vacib məsələlərə yönəlməsinə səbəb olur

B) 360 dərəcə qiymətləndirməyə imkan verir

C) İşsizlik nisbəti azalır

D) İşçilərin ictimaiyyətlə əlaqələri hüquqi müstəvidə tənzimlənir

E) İşçilər daha böyük şirkətlərdə iş imkanları əldə edirlər

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti Monoqrafiya. Bakı, 2017. Səh, 178

140. Performans kriteriyaları müəyyənləşdirilərkən hansı şərtin ödənilməsinə diqqət edilməlidir?

- A) Kriteriyalar açıq və başa düşülən olmalıdır
- B) Kriteriyalar subyektiv və obyektiv ola bilər
- C) Kriteriyalar müəyyənləşdirilərkən işin xüsusiyyətləri nəzərə alınmasa da olar.
- D) Kriteriyaların yalnız rəhbər tərəfindən başa düşülməsi yetərlidir
- E) İstənilən sayda kriteriya müəyyənləşdirmək olar

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Z. Sabuncuoğlu. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2013. Səh, 187

141. Təşkilatda performans dəyərləndirmə nəticələrindən istifadə edərək hansı fəaliyyəti həyata keçirmək mümkündür?

- A) Hansı işçilərin vəzifələrinin yüksəldiləcəyini müəyyənləşdirmək
- B) Təşkilatda departament sayını artırmaq
- C) Təşkilatdakı adaptasiya prosesini yaxşılaşdırmaq
- D) Uğursuz stratejik qərarların sayını azaltmaq
- E) İşçi təhlükəsizliyini təmin etmək

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Z. Sabuncuoğlu. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2013. Səh, 185

142. Səriştəliklərin müəyyən edilməsi prosesi ilə bağlı doğru olan fikri müəyyənləşdirin:

- A) Səriştəliklər işçinin tutduğu peşə və ya vəzifəyə uyğun olmalıdır
- B) Praktikada eyni vəzifədə müxtəlif funksiyaları həyata keçirən işçilərdən fərqli səriştəliklərin tələb edilməsi mümkün deyil
- C) Hər bir peşə və vəzifə üzrə müəyyən edilən səriştəliklərin şirkətin mədəniyyət və hədəflərinə uyğun olmasına ehtiyac yoxdur
- D) Səriştəliklərin idarə edilməsi son dövrlərdə önəmini itirmiş mövzulardan biridir
- E) Səriştəliklərin işçinin tutduğu peşə və ya vəzifəyə uyğun olmasına ehtiyac yoxdur

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Bakı, 2017. Səh, 286

143. Aşağıda səriştəliklərin vəziyyətini fərqləndirmək üçün səviyyələr təqdim olunmuşdur. Aşağıdan yuxarıya doğru bir-birni izləyən səviyyə cütlüyünü müəyyənləşdirin:

1. Bacarıq.
2. Ustalıq.
3. Bilik.
4. İnnovasiya.
5. Məlumatlılıq.

A) 5,3

B) 3,5

C) 4,5

D) 2,1

E) 1,4

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şıxəliyev. İnsan resursları menecmenti. Bakı, 2017. Səh, 294

144. 360 dərəcə qiymətləndirmə metodunu tərif edin.

A) İşçilərin yalnız rəhbərləri tərəfindən deyil, iş mühitində ünsiyyətdə olduqları bütün daxili və xarici müştərilər tərəfindən dəyərləndirməsidir

B) İşçilərin bütün il ərzindəki fəaliyyətlərinin digər işçilərlə qarşılaşdırma edərək qiymətləndirilməsidir

C) Qarşılıqlı müqayisə modelidir

D) İşçiləri sıralayaraq onların performansını bir kriteriya əsasında dəyərləndirməkdir

E) Təşkilatın ümumi performansını qiymətləndirmə metodlarından biridir

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: D.Decenzo, S.Robbins, S.Verhulst. Fundamentals of Human Resource Management. 12th edition. Səh, 250

145. Performans dəyərləndirmə metodu hansılardır?

- A) Delfi metodu
- B) Davamçıların hazırlanması metodu
- C) Taylor metodu
- D) Hədəf əsaslı performans qiymətləndirməsi
- E) Nominal qrup metodu

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: S. Robbins, D. Decenzo, M. Coulter. Fundamentals of Management. Səh, 11

146. Müəssisələr performans dəyərləndirmə sistemini formalaşdırarkən, sistemin effektiv işləyə bilməsi və müəssisənin hədəflərinə tam çatmasını təmin edə bilməsi üçün hansı şərt ödənməlidir?

- A) Formalaşdırma prosesində işçilərin iştirakına icazə verilməlidir
- B) Performans nəticələri zəif olanların işdən çıxarılmayacağına dair yazılı sənəd olmalıdır
- C) Sistemin tətbiq olunması ilə bağlı yazılı razılıq alınmalıdır
- D) Tətbiq olunacaq sistemin ən azı 3 şirkətdə tətbiq olunub və uğurlu nəticələr vermiş olmalıdır
- E) Yalnız rəhbərin maraqlarına cavab verməlidir

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: N.Tortop, B.Aykaç. İnsan Kaynakları yönetimi. Ankara, 2013. Səh, 283

147. Müəssisələrdə performans dəyərləndirmə prosesinə, prosesin nəticələrinə təsir edən faktorunu müəyyənləşdirin:

- A) Qiymətləndirmənin nə zaman və hansı aralıqlarla edilməsi
- B) Ölkənin müəssisədə tətbiq etdiyi performans dəyərləndirmə metodunu dəstəkləməsi
- C) Müəssisədə tətbiq olunan performans dəyərləndirmə metodunun ən azı 3 şirkətdə tətbiq olunub uğurlu nəticələr vermiş olması

D) Dəyərləndirmə prosesi ilə bağlı hərəkəsin (rəhbərin, işçilərin vs.) yazılı razılığının olması

E) Müəssisədə tətbiq olunan performans dəyərləndirmə sisteminin lisenziyasının olması

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: N.Tortop, B.Aykaç. İnsan Kaynakları yönetimi. Ankara, 2013. Səh, 284

148. Performans qiymətləndirməsi ilə performans menecmenti arasındakı münasibətləri əks etdirən fikirlərdən hansı doğrudur?

A) Performans qiymətləndirmə keçmiş fəaliyyətə diqqət verir, performans idarəetmə isə gələcəyə yönümlüdür

B) Performans qiymətləndirilməsi performans idarəetmə ilə birəbir eyni mahiyyəti daşıyır

C) Performans idarəetmə performans qiymətləndirmənin tərkib hissəsidir

D) Performans idarəetmə keçmiş fəaliyyətə diqqət verir, performans qiymətləndirmə isə gələcəyə yönümlüdür

E) Performans qiymətləndirmə işçilərin, performans idarəetmə isə rəhbərlərin fəaliyyətlərini dəyərləndirmək üçün nəzərdə tutulub

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: İ.İsgəndərov, M.Əsgər, N.Şixəliyev. İnsan Resursları Menecmenti Monoqrafiya. Bakı, 2017. Səh, 165

149. Performans qiymətləndirmə prosesinin mərhələlərindən biri olan "dəyərləndirmə periodlarının müəyyənləşdirilməsi" ilə bağlı aşağıdakı fikirlərdən hansı doğrudur?

A) Müəssisələrdə işçilərin performansları adətən ildə iki dəfə və ya bir dəfə dəyərləndirilir

B) Performans qiymətləndirmənin 5 ildən bir edilməsi hər zaman effektiv nəticələr verir

C) Performans qiymətləndirmənin həyata keçiriləcəyi periodlar barədə işçilərin qətiyyənlərini məlumatı olmamalıdır

D) Müəssisələrdə performans qiymətləndirmə sabit dövrlərdə edilir, işçilərin (yeni işə qəbul olan vs.) durumuna görə fərqli zamanlarda dəyərləndirmələr edilməsi qeyri-mümkündür

E) Əgər müəssisələr performans qiymətləndirmə prosesini uğurlu şəkildə həyata keçirmək istəyirlərsə, qiymətləndirməni ildə yalnız 1 dəfə etməlidirlər.

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Z. Sabuncuoğlu. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2013. Səh, 189

150. Performans göstəriciləri ilə bağlı doğru müddəanı müəyyənləşdirin:

- A) Performans göstəriciləri işlərin kəmiyyət və keyfiyyət tərəfini əhatə edir
- B) Performans göstəricilərinin əlçatan olmaması lazımdır ki, işçilər daha da motivasiya ilə çalışsınlar
- C) İşçilərin performans göstəricilərinin müəyyənləşdirilməsi prosesinə qatılması mənfi nəticələrin ortaya çıxmasına səbəb ola bilər
- D) Performans göstəriciləri nə qədər kompleks olarsa, bir o qədər yaxşıdır
- E) Performans göstəricilərini formalaşdırarkən yalnız rəhbərin düşüncələrinin diqqətə alınması yetərlidir

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Z. Sabuncuoğlu. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2013. Səh, 188

151. Performans göstəricilərinin uğurlu olması üçün hansı xüsusiyyətə sahib olması lazımdır?

- A) Mürəkkəb
- B) Spesifiklik
- C) Ənənəvi
- D) Xarizmatik
- E) Lider ruhlu

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Z. Sabuncuoğlu. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2013. Səh, 189

152. Performans göstəriciləri ilə bağlı doğru müddəanı müəyyənləşdirin:

- A) Performans göstəricilərinin effektiv nəticələr verməsi üçün onların spesifik, əlçatan və s. kimi xüsusiyyətlərə sahib olması lazımdır

- B) Performans göstəriciləri nə qədər kompleks olarsa , bir o qədər yaxşıdır
- C) Performans göstəricilərinin əlçatan olmaması lazımdır ki, işçilər daha da motivasiya ilə çalışsınlar
- D) Performans göstəricilərini formalaşdırarkən yalnız işçilərin düşüncələrinin diqqətə alınması yetərlidir
- E) Müəyyən bir işin icrası üçün lazım olan zaman, istehsal prosesindəki xətlərin sayı və s. performansın keyfiyyət göstəricilərinə nümunə olaraq göstərilə bilər

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Z. Sabuncuoğlu. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2013. Səh, 188

153. 2019-cu ildə maliyyə şöbəsinə müdir olaraq təyin edilən M. Arif artıq 1 ildir ki, yeni komanda ilə çalışır. Arif komandasının hər bir üzvünün bu bir il ərzindəki fəaliyyətlərini nəzərə alaraq özlərinin özlərini dəyərləndirməsini tapşırırmışdır. Arif bu tip bir dəyərləndirmə zamanı hansı durumun (müsbət və ya mənfi) yaşana biləcəyini təxmin etməlidir?

- A) İşçilər obyektiv davranmaya bilərlər
- B) İşçilər arasında münaqişələrin sayı arta bilər
- C) Rəhbərin səlahiyyətlərində azalma müşahidə oluna bilər
- D) İşçilərin təşkilati bağlılıqları azala bilər
- E) İşçilər adətən öz performanslarını yüksək şəkildə qiymətləndirmirlər

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: R.Geylan, Z.Tonus, B.Baraz. İnsan kaynakları yönetimi. Eskişehir, 2013. Səh, 117

154. S.Lalə magistr təhsilini Avropada yenidən başa vurmuş və Azərbaycana döndükdən sonra da dərhal işə başlamışdır. İnşaat şirkətində İnsan resursları üzrə baş mütəxəssis vəzifəsinə işə qəbul olmuşdur. Köhnə işçi ilə təhvil təslim zamanı Laləyə işçilərlə bağlı məlumatlar təqdim olunmuşdur. Bu məlumatların içərisində son il də daxil olmaqla bütün işçilərin performans nəticələri təqdim olunmuşdur. Lalə bu nəticələrdən insan resursları menecmentinin hansı funksiyasının icrasında yararlı ola bilər?

- A) Nəzarət
- B) Əməliyyatların idarə edilməsi

C) Layihələrin idarə edilməsi

D) Karyeranın idarə edilməsi

E) Koordinasiyanın təşkili

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: R.Geylan, Z.Tonus, B.Baraz. İnsan kaynakları yönetimi. Eskişehir, 2013. Səh, 126

155. Performans kriteriyalarının növünü müəyyənləşdirin:

A) Davranışlara əsaslanan kriteriyalar

B) Xarici görünüşə əsaslanan kriteriyalar

C) Əmək şəraitinə əsaslanan kriteriyalar

D) İşçilərin stajına əsaslanan kriteriyalar

E) Rəhbərin fikirlərinə əsaslanan kriteriyalar

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: R.Geylan, Z.Tonus, B.Baraz. İnsan kaynakları yönetimi. Eskişehir, 2013. Səh, 126

156. A. Aysel rəhbərlik etdiyi departamentdə işçilərinin öz iş yoldaşları tərəfindən dəyərləndirməsi ilə bağlı tapşırıq verdi. Aysel bu prosesdə hansı vəziyyətlərlə qarşılaşa bilər və bu tip dəyərləndirmənin effektiv olması üçün hansı şərtin ödənməsini təmin etməlidir?

A) Aralarında rəqabət olan işçilər bir birini qiymətləndirərkən obyektiv olmaya bilərlər

B) Rəhbərin səlahiyyətlərində azalma müşahidə oluna bilər

C) İşçilərin təşkilati bağlılıqları azala bilər

D) Bu metodun tətbiq edilə bilməsi üçün işçilərin bütün kritik hadisələr üzrə davranışlarının qeydə alınaraq onların iş yoldaşlarına təqdim olunmalıdır

E) İşçiləri özlərindən də yaxşı iş yoldaşları tanıyır, ona görə bu dəyərləndirmə ən effektiv nəticələr verə bilər

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: R.Geylan, Z.Tonus, B.Baraz. İnsan kaynakları yönetimi. Eskişehir, 2013. Səh, 117

157. Hədəf əsaslı performans qiymətləndirmənin 4 əsas elementi var. Bu elementi müəyyənləşdirin:

- A) Sıralamanın tətbiqi
- B) Ümumi hədəflər
- C) Qərar vermədə neytrallıq
- D) Müqayisənin olması
- E) Spesifik hədəflər

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: D.Decenzo, S.Robbins, S.Verhulst. Fundamentals of Human Resource Management. 12th edition. Səh, 243

158. Hədəf əsaslı performans qiymətləndirmənin işləmə mexanizmi ilə bağlı doğru müddəanı qeyd edin:

- A) Təşkilatın ümumi hədəfləri hər bir departament, bölmə və işçilər üçün spesifikləşdirilir
- B) Hədəf əsaslı performans qiymətləndirmənin xələf yetişdirmə, bazara uyğunluq və s. kimi elementləri var
- C) Çox tətbiq edilən bir metod deyil
- D) Təşkilatda müxtəlif səviyyələr, müxtəlif departamentlər üçün müəyyən olunmuş hədəflər arasında heç bir əlaqə yoxdur
- E) Hədəflər tək tərəfli müəyyən edilir

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: D.Decenzo, S.Robbins, S.Verhulst. Fundamentals of Human Resource Management. 12th edition. Səh, 243

159. Performans qiymətləndirmənin "İdarə edən və işçilərə məlumatların verilməsi" mərhələsi düzgün idarə olunmazsa, hansı problem yaşana bilər?

- A) Rəsmi mənbələrdən məlumat alınmadığı təqdirdə təşkilatda həqiqətə uyğun gəlməyən şeylər qulaqdan -qulağa yayılmağa başlayacaq

B) İşçilər özlərini yuxarı ballarla qiymətləndirə bilər

C) İşçilər rəsmi mənbələrdən məlumat ala bilmədikcə rəhbərliyin nüfuzu və səlahiyyətləri daha da artacaq

D) Düzgün idarə edilməmə şirkətin rəqibləri arasındakı mövqeyinin zəifləməsinə birbaşa təsir edəcək

E) İşçilərin vəzifəsi deyiləni icra etmək olduğu üçün onlara məlumatın verilib verilməməsi o qədər də böyük əhəmiyyət kəsb eləmir

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Z. Sabuncuoğlu. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2013. Səh, 190

160. BARS metodunun mərhələləri içərisindən bir-birini izləyən mərhələ cütünü müəyyənləsdirin:

1. Kritik hadisələrin yazılması.
2. Hadisələrin yenidən paylaşdırılması.
3. Performans ölçülərinin inkişaf etdirilməsi.
4. Yekun vasitələri təkmilləşdirmək.
5. Hadisələri dərəcələndirmək.

A) 1,3

B) 1,2

C) 2,4

D) 3,5

E) 3,4

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: G.Dessler. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 297

161. Kompetensiyayı qiymətləndirmənin yollarına aid doğru cavabı seçin.

A) Nümayiş olunmuş performans ölçmək namizədin potensial performansını ölçməkdən daha asandır

B) Nümayiş olunmuş performans ölçmək namizədin potensial performansını ölçməkdən daha çətinidir

C) Kompetensiya qiymətləndirilməsi zamanı təhsil və təcrübə faktoru nəzərə alınmır

D) Kompetensiyanın dəyərləndirilməsi bir neçə il öncəki performans əsaslanır

E) Kompetensiyanın ölçülməsində test üsulundan istifadə edilməsi işəgötürənlər tərəfindən istifadə edilməyən metoddur

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: G.Dessler. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 337

162. Uyğunluğu düzgün qeyd olunmuş cavabı qeyd edin:

1. Ənənəvi əmək haqqı ödəmə metodu:

2. Kompetensiyaya əsasən əmək haqqı ödəmə metodu:

a. Ödəmə fərdi yöndədir;

b. İşçiləri həvəsləndirir;

c. İstedadların idarə edilməsi yönümlüdür;

d. Performansın inkişafının qarşısını alır.

A) 1-d, 2-a

B) 1-a, 2-d

C) 1-b, 2-d

D) 1-c, 2-d

E) 1-a,b, 2-d

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: G.Dessler. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 377

163. Aşağıda menecerlərin vəzifələrini yüksək səviyyədə icra etməsi üçün sahib olmalı olduqları "kompetensiyalar və bu kompetensiyalara müvafiq nümunələr" cütlükləri verilmişdir. Uyğunsuz cütlüyü qeyd edin:

A) Etibarlılıq (dependability) - toleranlıq, kreativ düşüncə

B) Açıq fikirlilik - adaptasiya olma, kreativ düşüncə

C) Emosional özünü idarəetmə - dözümlülük, stres menecmenti

D) Özünü və başqalarını inkişaf etdirmək - performansın dəyərləndirilməsi, geribildirim (feedback)

E) Ünsiyyət - dinləmə və təqdimat

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: S. Robbins, D. Decenzo, M. Coulter. Fundamentals of Management. Səh, 11

164. Davranış səriştəsinə aid olmayan variantı seçin.

- A) Nəticə yönümlülük
- B) Yenilikçilik
- C) Konfliktin yaradılması
- D) Qərarlılıq
- E) Liderlik

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: R.L.Mathis, J.H.Jackson. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 127

165. Kompetensiyalarla bağlı doğru fikri müəyyənləşdirin:

- A) Kompetensiya fərdlərin və ya komandaların sahib olduğu qabiliyyətdir
- B) Nəticə yönümlülük davranış kompetensiyasına aid deyil
- C) Kompetensiya yalnız fərdlərin sahib olduğu qabiliyyətdir
- D) Kompetensiya yalnız komandaların sahib olduğu qabiliyyətdir
- E) Kompetensiya konsepti bütün şirkətlər üçün eynidir

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: R.L.Mathis, J.H.Jackson. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 127

166. Kompetensiyaya əsaslanan ödəməyə aid olan məlumatı seçin.

- A) Kompetensiyaya əsaslanan ödəmə sistemi tətbiq edildikdə kompetensiyalara sahib olan işçilər barədə qeydlər götürməlidir
- B) Uyğun kompetensiyalar üzrə təlim önəmli deyil
- C) Kompetensiyaya əsaslanan ödəmədə işçilərə bilik bacarıqlarına əsasən əmək haqqı müəyyənləşdirilməsi zərurəti yoxdur

D) Kompetensiyaya əsaslanan ödəmə idarəçilik tərəfdən vaxt sərmayəsi tələb etmir

E) Kompetensiyaya əsaslanan ödəmə idarəçilik tərəfdən pul sərmayəsi tələb etmir

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: R.L.Mathis, J.H.Jackson. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 369-370

167. Vəzifə təsvirinin kompetensiyalar qeyd olunan hissəsi hansı məlumatı özündə ehtiva etməlidir?

A) Ən az bir neçə kompetensiya

B) Əmək haqqının məbləği

C) İşçinin görəcəyi işin detalları

D) Şirkətin yerləşdiyi ünvan

E) Şirkətin təqdimatı

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: M.Zeuch. Handbook of Human Resources Management. Səh, 151

168. Satış sahəsində çalışanlara məxsus əsas kompetensiyaların tərkib hissəsinə aid olmayan variantları seçin.

A) Xarakter

B) Vəzifə üçün səciyyəvi xüsusiyyətlər

C) Yaş

D) Bacarıq

E) Bilik

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: M.Zeuch. Handbook of Human Resources Management. Səh, 227

169. İşəgötürən hansı səbəbdən dolayı kompetensiyaya əsaslanan ödəmə metodundan istifadə etməlidir?

- A) İşgötürən işçinin öz işi üzərində daha çox məsuliyyət hiss etməsini təmin etmək istəyir
- B) İşgötürən işçinin işin yalnız sabit tapşırıqlarını yerinə yetirməsini istəyir
- C) İşgötürən performans yüksəlməsinin yavaşlamasını istəyir
- D) İşgötürən işçi dövryyəsinin sürətinin yüksək olmasını istəyir
- E) İşgötürən şirkətin xərclərinin artmasını istəyir

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: G.Dessler. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 377

170. S. İlahə qida sektorunda çalışan X şirkətinin İR departamentinin rəhbəri vəzifəsində çalışır. O, öz komandasında çalışacaq İR üzrə mütəxəssis vakansiyası üzrə müsahibə keçirməyi planlayır. Bu müsahibə zamanı vəzifəni icra etmək üçün namizəddə əsas olaraq hansı kompetensiyanın olmasına diqqət etməlidir?

- A) Dini biliklər
- B) Digərlərini motivasiya etmək bacarığı
- C) Zəif mühakimə qabiliyyəti
- D) Ölkənin siyasi həyatında aktiv iştirak
- E) Fəlsəfi biliklər

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: G.Dessler. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 128-129

171. Kompetensiyalarının düzgün uyğunlaşdırıldığı cavabı qeyd edin:

- A) Şəxsi kompetensiyalar - etik davranış, tapşırıqları səmərəli şəkildə yerinə yetirmək
- B) Şəxslərarası əlaqə kompetensiyası (interpersonal) - hədəfə çatmaq, digərlərini motivasiya etmək
- C) İR/Biznes/İdarəçilik - Maliyyə hesabatlarını analiz etmək, etik davranış
- D) Şəxsi kompetensiyalar - effektiv İR sistemi yaratmaq, hədəfə çatmaq
- E) Şəxslərarası əlaqə kompetensiyası (interpersonal) - fərdi inkişaf, tapşırıqları effektiv idarə etmək

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: G.Dessler. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 128

172. Kompetensiyaların düzgün uyğunlaşdırıldığı cavabı qeyd edin:

1. Şəxslərarası əlaqə kompetensiyası (interpersonal):

2. Şəxsi kompetensiyalar:

3. İR/Biznes/İdarəçilik:

a. Düzgün mühakimə qabiliyyəti;

b. Digərləri ilə effektiv ünsiyyət qurmaq;

c. Maliyyə hesabatlarını analiz etmək.

A) 1-b, 2-a

B) 1-a, 2-b

C) 1-a,c, 3-b

D) 1-c, 3-b

E) 2-c, 3-a

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: G.Dessler. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 129

173. Kompetensiyaya əsaslanan vəzifə təsvirində kompetensiyalar hansı xüsusiyyətə malik olmalıdır?

A) Məxfi

B) Limitsiz

C) Şişirdilmiş

D) Ümumi

E) Ölçüləbilən

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: G.Dessler. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 129

174. X metallurgiya zavodunda kimya mühəndisi olaraq fəaliyyətə başlayacaq namizədin kompetensiyalarını müəyyənləşdirilməsi üçün təqdim olunmalı sualı müəyyənləşdirin:

- A) Ailə vəziyyətiniz?
- B) İldə 3 dəfə ezamiyyətə getmək ilə bağlı hər hansı maneəniz var?
- C) Kompüterdə formulalarla işləmək bacarığınız varmı?
- D) Bundan öncə hansı şirkətlərdə çalışmışınız?
- E) Yaşayış ünvanınız haradır?

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: G.Dessler. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 229

175. Kompetensiyaları inkişaf etdirmək üçün təlim proqramlarının qurulması prosesinə aid addımı seçin.

- A) Təlim ehtiyaclarını müəyyənləşdirmək üçün kompetensiya modeli istifadə olunur
- B) Təlim üzrə menecer spesifik vəzifələrin hər birini özü bir həftə təcrübədən keçirir
- C) Təlim üzrə menecer bütün işçilərə yaxınlaşaraq bir-bir çalışdıqları sahədə hansı kompetensiyaların olduğunu soruşur
- D) Təlim üzrə menecer şəxsi düşüncələrinə əsasən ehtiyac olan kompetensiyalarda dərəcələndirmə edir
- E) Təlim üzrə menecer ehtiyac olan kompetensiyası zəif olan işçilərin işdən çıxarılması ilə bağlı hesabat hazırlayır

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: G.Dessler. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 248

176. İşçilərin kompetensiyaya əsaslanan qiymətləndirilməsi ilə əlaqədar düzgün fikri qeyd edin:

- A) İşçinin performansı həm malik olduğu kompetensiyalara, həm də şirkətin hədəflərinə uyğun qiymətləndirilir
- B) İlin əvvəlində dəyərləndirmə formunun hədəflər qeyd olunan hissəsi yalnız supervayzer tərəfindən doldurulur

C) "Problemləri müəyyənləşdirmək və həll etmək" əhəmiyyət daşıyan kompetensiya hesab olunmur

D) İşçinin kompetensiyaları ilə şirkətin hədəfləri arasında əlaqə yoxdur

E) İlin əvvəlində dəyərləndirmə formunun hədəflər qeyd olunan hissəsi yalnız işçi tərəfindən doldurulur

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: G.Dessler. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 293

177. Kompetensiyaya əsaslanan ödəmənin əsas elementlərinə aid olmayan cavabı seçin.

A) İşçilərin bilik və bacarığından asılı olmayaraq eyni ödənişi alması

B) İşçinin əmək haqqısının onun bilik və bacarıq səviyyəsi ilə əlaqələndirilməsi

C) Formal bacarıq test sistemindən istifadə olunması

D) Tələb olunan bilik və bacarıqları müəyyənləşdirmək üçün sistemin qurulması

E) İşçilərin tələb olunan bilik və bacarıqlara yiyələnməsi üçün təlimlərin keçirilməsi

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: G.Dessler. Human Resource Management. 13th edition. Səh, 377

178. M. Sevinc ABC hüquq şirkətində sənədlərin qeydiyyatına alınması və arxivləşdirmə şöbəsində çalışır. O, incəsənətin bir çox növlərində, təqdimat və aşıpazlıq sahəsində yüksək kompetensiyalara malikdir. Lakin şirkət M. Sevincin kompetensiyalarının onun cari işini icra etmək üçün yetərli olmadığı qərarını vermişdir. Bunun səbəbləri hansı ola bilər?

A) Mövcud kompetensiyaların şirkətin hədəflərinə uyğun gəlməməsi

B) Mövcud kompetensiyaların işin icrasını inkişaf etdirməsi

C) Mövcud kompetensiyaların heç bir sahədə yararlı hesab edilməməsi

D) Mövcud kompetensiyaların İR mütəxəssisinin şəxsi maraq dairəsinə uyğun olmaması

E) Mövcud kompetensiyaların şirkətdə olan hər bir işçidə olması

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: M.Zeuch. Handbook of Human Resources Management. Səh, 343-344

179. Kompetensiyaların inkişafı hansı nəticəyə səbəb ola bilər?

- A) İşçinin motivasiyasının azalmasına
- B) İşçi dövriyyəsinin sürətinin artmasına
- C) İş yerindəki məhsuldarlığın artmasına
- D) İşçi məmnuniyyətinin azalmasına
- E) İşçilərin davamiyyətinin aşağı düşməsinə

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: M.Zeuch. Handbook of Human Resources Management. Səh, 423

180. Kompetensiyalar əsasında İnkişaf proqramının addımlarının düzgün ardıcılıq cütünü qeyd edin:

- a. Müəyyən işi görmək üçün lazım olan kompetensiyaları müəyyənləşdirmək;
- b. Zəif hesab edilən kompetensiyaları təlim ehtiyacı olaraq qeyd etmək;
- c. İşçinin kompetensiyaları barədə supervayzer ilə birlikdə dəyərləndirmə aparmaq;
- d. Hansı sahələrin güclü, zəif və ya standartdan fərqli olduğunu müəyyənləşdirmək üçün müqayisə aparmaq.

- A) a, c
- B) c, a
- C) b, d
- D) d,c
- E) a, b

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: M.Zeuch. Handbook of Human Resources Management. Səh, 474

181. Kouçinq sahəsində çalışan insanlarda olmalı olan əsas kompetensiyaları göstərin.

- A) Dini bilik
- B) Ən az 4 dil biliyi

C) Dizayn proqramları barədə bilik

D) Biznes sahəsinə aid dərin biliklər

E) İncəsənət bacarıqları

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: M.Zeuch, Handbook of Human Resources Management. Səh, 559

182. Karyera inkişafı prosesi ilə bağlı təqdim edilmiş fikirlərdən doğru olanı qeyd edin.

A) Karyera inkişaf prosesinin fokus nöqtəsi təşkilati strategiyalardır

B) Proses təşkilati bağlılığı və dəyərləri artırmaq üçün istifadə edilən bir metoddur

C) Karyera inkişafı karyera planlamasından əvvəl lazım olan bacarıqların tətbiqi prosesidir

D) Karyera inkişaf prosesi təşkilatın strategiyasının formalaşması prosesidir

E) Karyera inkişaf prosesi işçinin motivasiya, işə maraq və təşkilata bağlılığının formalaşmasını hədəfləyir

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Prof.Dr. Ramazan Geylan, Doç.Dr. H. Zümrüt Tonus, Doç.Dr. Deniz Kağnicioğlu, Doç.Dr. Serap Benligiray, Doç.Dr. A. Bariş Baraz, Yrd.Doç.Dr. Derya Ergun Özler. İnsan resursları menecmenti. Eskişehir, 2013 səh. 146

183. Təşkilatın fərd üzərinə fokuslandığı karyera idarəedilməsi prosesinin metodlarından səhv qeyd olunanı müəyyənləşdirin.

A) Daxili işçi transferi

B) İşdə yüksəlmə

C) Təlim və inkişaf

D) Mükafatlandırma sistemi

E) Təqaüdə çıxma

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Prof.Dr. Ramazan Geylan, Doç.Dr. H. Zümrüt Tonus, Doç.Dr. Deniz Kağnicioğlu, Doç.Dr. Serap Benligiray, Doç.Dr. A. Barış Baraz, Yrd.Doç.Dr. Derya Ergun Özler. İnsan resursları menecmenti. Eskişehir, 2013 səh.151

184.

Fərdi karyera idarəedilməsi prosesinin xüsusiyyətini müəyyənləşdirin.

- A) Fərdi karyera idarəedilməsi şəxslərin özlərini tanıması, şəxsi azru, istək, dəyər və münasibətləri bilməsi ilə başlayır
- B) Fərdi karyera idarəedilməsi təşkilati adaptasiya zamanı formalaşır
- C) Fərdi karyera idarəedilməsi fərdin gələcəkdə yüksələcəyi vəzifənin iş funksiyaları yavaş-yavaş icra etməsidir
- D) Fərdi karyera idarəedilməsi karyera sisteminin yoxlanması və nəzarətin tətbiq edilməsi ilə başlayır
- E) Fərdi karyera idarəedilməsi müxtəlif vəzifələrin işlərini dərindən bilmək üçün üfüqi vəzifə dəyişikliklərinin icrasındır

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Prof.Dr. Ramazan Geylan, Doç.Dr. H. Zümrüt Tonus, Doç.Dr. Deniz Kağnicioğlu, Doç.Dr. Serap Benligiray, Doç.Dr. A. Barış Baraz, Yrd.Doç.Dr. Derya Ergun Özler. İnsan resursları menecmenti. Eskişehir, 2013 səh.146

185. Karyeranın uğurlu olub olmaması hansı parametrlə üzrə qiymətləndirilir?

- A) Karyeranın inkişafı
- B) Karyeranın təşkilata uyğunluğu
- C) Karyeranın uzunmüddətli olması
- D) Karyeranın çox şaxəli olması
- E) Karyeranın müxtəlif sahələrlə əlaqəsinin olması

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: N.F.Axundova.Təkilati davranış. Bakı, 2014 səh. 116

186. Aşağıdakılardan hansı karyera planlaşdırmasının məqsədlərindən biri deyil?

- A) İşdə uğurun əldə edilməsi
- B) İnsan resurslarının effektiv istifadə olunması
- C) İşçilər arasında təsirli kommunikasiyanın qurulması
- D) İşçilərdə təşkilati bağlılığın yaradılması
- E) Fərdi təlim və inkişaf ehtiyaclarının daha yaxşı müəyyənlənməsi

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Z.Sabuncuoğlu. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul 2013 səh.170

187. Karyera planlaşdırılması hansı məsələnin həllini tələb edir?

- A) Təşkilatın və ayrı-ayrı işçilərin məqsədlərinin qarşılıqlı əlaqəsinin əldə edilməsi
- B) İşçinin karyera planlaşdırılmasının istiqamətləndiyinin təmin edərkən təşkilat daxili resurslarının israf edilməməsinə nəzarət
- C) İşçinin inkişafı üçün praktiki əngəllər törədən “ karyera maneələri” yaratmaq
- D) Karyeranın planlaşdırılmasının statistik bazasının hazırlanması
- E) Təşkilatdakı bütün planlama fəaliyyətlərini həyata keçirmək

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: D.Bingöl. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2016 səh.334

188. Aparılmış araşdırma nəticəsində məlum olmuşdur ki, təşkilatdakı məhsuldarlığın aşağı düşməsinə bir başa təsir edən faktor işçilərin iş məmnuniyyətinin aşağı olmasıdır. Belə ki, işçilər onlara haqsızlıq edildiyi, karyera yüksəlişinə maneələrin mövcudluğu, karyera yüksəlişi zamanı menecerin öz qohumlarına , dostlarına üstünlük verdiyi qənaətinə gəlirlər.

Yuxarıda təsvir edilən situasiyada karyeranın inkişafını maneə olan faktorunu qeyd edin.

- A) Performans(uğurlu fəaliyyət)
- B) Təsəvvür menecmentini
- C) İxtisaslılıq

D) Yaltaqlıq

E) Nepotizm

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: D.Bingöl. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2016 səh. 344

189. Aşağıdakılardan hansılar şəxsin karyera planlama prosesindəki roluna aid deyil?

A) Karyera ilə əlaqədar performans rəyini (feedback) təmin edir

B) Öz karyerası üçün məsuliyyəti qəbul edir

C) Karyera məlumatlarını və mənbələrini axtarır

D) Karyera hədəflərini və planlarını müəyyənləşdirir

E) Özünü inkişaf etdirmək üçün fərsətlərdən istifadə edir

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: A.C.Acar.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ. İstanbul səh.201

190. Menecerin işçilərin karyera planlama prosesindəki rolunu müəyyənləşdirin.

A) Şəxsin inkişafı və istiqaməti üçün maddi imkanlar təmin edir

B) İşçinin karyerası haqqında ailə üzvləri ilə müzakirə edir

C) Özünü inkişaf etdirmək üçün fərsətlərdən istifadə edir

D) Bütün işçilərin erkən təqəyüdə çıxmasına çalışır

E) İşçinin işinə dair vaxtında və düzgün rəy verir

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: A.C.Acar.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ. İstanbul səh.180

191. Təşkilatın şəxslər üzərinə fəxslənaraq onların karyeralarını idarə etmək üçün verə biləcəyi qərara aid deyil?

A) İşdə vəzifə yüksəlməsi

B) İşdə vəzifə dəyişməsi

C) Təlim və inkişaf imkanlarının yaradılması

D) Təqayüdə çıxmaq

E) Karyeraya başlamaq qərarı

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: A.C.Acar.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ. İstanbul səh.180

192. Aşağıda qeyd edilənlərdən hansılar karyera yollarının xüsusiyyətindəndir?

A) İşçilər təşkilatın işçilərin karyera planlaması ilə bağlı strategiyasını tələb etməlidir

B) Təşkilatın, idarə etmə sisteminin və şəxsin istəklərinə qarşı həssas olmalıdır

C) İşçilərə yalnız şaquli formada karyera yüksəlməsinə icazə verilir

D) Karyera yolu bilavasitə şəxsin özü tərəfindən formalaşdırılmalıdır

E) Karyera yolu bilavasitə təşkilat tərəfindən formalaşdırılmalıdır

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: A.C.Acar.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ. İstanbul səh.190

193.

Karyera yollarının formalaşmasında bir-birini izləyən addımları qeyd edin.

a) İş qruplarından işçi ailələrini yaratmaq

b) İşlər arasındakı oxşarlıq və fərqləri müəyyənləşdirmək

c) Karyera yollarını təmsil edən bir inkişaf xətti yaratmaq

d) Karyera yollarını vahid sistemdə birləşdirmək

e) Müxtəlif iş üçün tələb olunan bilik, bacarıq və digər keyfiyyətlərin müəyyənləşdirilməsidir

A) e,b

B) e,a

C) b,d

D) c,b

E) a,b

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: D.Bingöl. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2016 səh. 347

194. Qeyd edilənlərdən hansı karyera idarə edilməsinin xüsusiyyətinə aid deyil?

- A) İşçilərin özünü qiymətləndirməsi
- B) İşçilərinin iş təcrübəsinin artırılması
- C) Yeni kadr siyasətinin hazırlanması
- D) İşçilər üçün karyera yollarının layihələndirilməsi
- E) İşçilərə karyera imkanları haqqında məlumatların təqdim edilməsi

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: D.Bingöl. İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul, 2016 səh. 348

195. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işəgötürən hansı hallarda əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsinin hansı məqsəd ilə aparıldığını əsaslandırılmaqla müvafiq icra hakimiyyəti orqanına rəsmi məlumat verməlidir?

- A) Azı 100 nəfər işçi çalışan müəssisədə işçilərin ümumi sayının on faizindən çoxunun əmək şəraitinin şərtlərinin pisləşməsinə səbəb olan dəyişikliklər aparılarkən
- B) Azı 100 nəfər işçi çalışan müəssisədə işçilərin ümumi sayının on faizindən çoxunun əmək şəraitinin şərtlərinin həddən artıq ağırlaşmasına səbəb olan dəyişikliklər aparılarkən
- C) Azı 50 nəfər işçi çalışan müəssisədə işçilərin ümumi sayının on faizindən çoxunun əmək şəraitinin şərtlərinin nisbətən ağırlaşmasına səbəb olan dəyişikliklər aparılarkən
- D) Azı 50 nəfər işçi çalışan müəssisədə işçilərin ümumi sayının on faizindən çoxunun əmək şəraitinin şərtlərinin pisləşməsinə səbəb olan dəyişikliklər aparılarkən
- E) Azı 50 nəfər işçi çalışan müəssisədə işçilərin ümumi sayının otuz faizindən çoxunun əmək şəraitinin şərtlərinin pisləşməsinə səbəb olan dəyişikliklər aparılarkən

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 8-ci fəsil, 56-cı maddə

196. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən attestasiya olunmayan işçilərə aid deyildir?

- A) Vətənin müdafiəsi, azadlığı və ərazi bütövlüyü uğrunda hərbi əməliyyatlarda iştirak etmiş işçilər
- B) Azərbaycan Respublikasında praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilər
- C) Bir vəzifədə (peşədə) faktik olaraq bir ildən az müddətdə çalışan işçilər
- D) Kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) nəzərdə tutulan hallarda attestasiya olunmayan işçilər
- E) Eyni vəzifədə (peşədə) azı üç dəfə attestasiya olunaraq tutduğu vəzifəyə uyğun olduğu müəyyən edilmiş işçilər

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 9-cü fəsil, 66-cı maddə

197. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən N saylı orta ixtisas məktəbində kitabxanaçı vəzifəsində işləyən 35 yaşlı qadının 12 illik əmək stajı, 4 yaşında bir qızı və 3 yaşında sağlamlıq imkanı məhdud olan oğlu varsa, ona neçə gün müddətində əmək məzuniyyəti veriləcəkdir?

- A) 27 gün
- B) 30 gün
- C) 36 gün
- D) 39 gün
- E) 42 gün

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-cü bölmə, 17-ci fəsil, 114, 116, 117-ci maddələr

198. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işəgötürən tərəfindən verilən intizam tənbehlərindən biri deyil?

- A) Sınaq müddəti ərzində işçi özünü doğrultmadığına görə əmək müqaviləsini ləğv etmək
- B) İşçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədiyinə görə əmək müqaviləsini ləğv etmək

C) Sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət vermək

D) Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, aylıq əmək haqqının 1/4-i məbləğindən çox olmamaq şərtilə cərimə etmək

E) Töhmət vermək

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 7-ci bölmə, 29-cu fəsil, 186-cı maddə və 3-cü bölmə, 10-cü fəsil, 70-ci maddə

199. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi aşağıdakı hansı aktlardan ibarətdir?

1. Əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin qəbul etdiyi qərarlardan
2. Sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı beynəlxalq müqavilələrdən
3. Əmək məəcəlləsindən
4. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyəti çərçivəsində qəbul etdiyi normativ xarakterli aktlardan
5. Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunlarından

A) 1, 3, 5

B) 2, 3, 4

C) 2, 3, 5

D) 1, 3, 4

E) 3, 4, 5

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 1-ci bölmə, 1-ci fəsil, 1-ci maddə

200. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışmanın yaş həddi neçədir?

A) Qadınlarda 55 yaş, kişilərdə 60 yaş

B) Qadınlarda 60 yaş, kişilərdə 65 yaş

C) Qadınlarda 65 yaş, kişilərdə 70 yaş

D) Hər ikisində 65 yaş

E) Hər ikisində 70 yaş

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 1-ci bölmə, 2-ci fəsil, 10-1-ci maddə

201. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin işçisinin çalışma müddətinin neçə ildən çox uzadılmasına yol verilmir?

A) Qadınlarda 3 il, kişilərdə 5 il

B) Hər ikisində 5 il

C) Qadınlarda 5 il, kişilərdə 7 il

D) Hər ikisində 10 il

E) Qadınlarda 5 il, kişilərdə 10 il

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 1-ci bölmə, 2-ci fəsil, 10-1-ci maddə

202. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin əmək hüququnun tənzimlənməsi ilə bağlı müddəalardan hansı doğrudur?

A) Əmək münasibətləri sahəsində Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarına əcnəbilərə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərə nisbətən daha üstün hüquqların müəyyən edilməsi

B) Əmək münasibətləri sahəsində əcnəbilərə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərə nisbətən Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarına daha üstün hüquqların müəyyən edilməsi

C) İşəgötürənlər tərəfindən əməkçi miqrantların hüquqlarının təmin edilməsinə nəzarəti müəssisənin mülkiyyətçisi həyata keçirir

D) Əməkçi miqrantların əmək fəaliyyəti ilə bağlı Azərbaycan Respublikasının Miqrasiya Məcəlləsində nəzərdə tutulmayan məsələlər Mülki Məcəllə ilə tənzimlənir

E) Qanunda nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Əmək Məcəlləsində və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulmuş əmək hüquqlarının məhdudlaşdırılması qadağandır

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 1-ci bölmə, 2-ci fəsil, 13-cü maddə

203. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək münasibətlərində aşağıdakılardan hansı ayrı-seçkilik hesab edilir?

- A) Qadınlara güzəştlərin müəyyən edilməsi
- B) 1-ci qrup əlillərə imtiyazların müəyyən edilməsi
- C) Yaşı 18-dən az olan şəxslərə əlavə təminatların müəyyən edilməsi
- D) 3-cü qrup əlillərə güzəştlərin müəyyən edilməsi
- E) Həmkarlar ittifaqlarına mənsubiyyətinə görə imtiyazların müəyyən edilməsi

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 1-ci bölmə, 2-ci fəsil, 16-cı maddə

204. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın hüquqlarına aid deyildir?

- A) Səlahiyyəti çərçivəsində əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxslərdən yol verdikləri hüquq pozuntularının aradan qaldırılmasını tələb etmək
- B) Əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxslərin mülki məsuliyyətə cəlb olunması üçün müvafiq orqanlar qarşısında məsələ qaldırmaq
- C) Əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxslərə intizam məsuliyyəti tətbiq etmək
- D) Əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxsləri Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi ilə müəyyən olunmuş hallarda və qaydada inzibati məsuliyyətə cəlb etmək
- E) Əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxslərin cinayət məsuliyyətinə cəlb olunması üçün müvafiq orqanlar qarşısında məsələ qaldırmaq

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 1-ci bölmə, 2-ci fəsil, 15-ci maddə

205. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlarda dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə malik olan subyektlərə aid deyildir?

- A) Hüquq Mühafizə Orqanı
- B) İşəgötürənlər
- C) İşəgötürənlərin nümayəndəli orqanları
- D) Əmək kollektivləri
- E) Həmkarlar ittifaqları təşkilatları

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 2-ci bölmə, 4-cü fəsil, 25-ci maddə

206. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əgər müəssisədə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) yoxdursa, əmək kollektivi danışıqlar aparmaq üçün aşağıdakı qurumlardan hansını yaradır?

- A) Kollektiv danışıqların aparılması üçün müvafiq icra hakimiyyətinin göndərdiyi nümayəndələrdən ibarət komissiya
- B) Xüsusi səlahiyyətli komissiya
- C) Əmək kollektivi adından kollektiv danışıqlar aparmaq səlahiyyəti olan xüsusi imtiyazlı orqan
- D) Kollektiv danışıqların aparılması üçün Azərbaycan Respublikası Həmkarlar İttifaqının göndərdiyi nümayəndələrdən ibarət komissiya
- E) Xüsusi imtiyazlı komissiya

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 2-ci bölmə, 4-cü fəsil, 25-ci maddə

207. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən müəssisədə həmkarlar ittifaqları təşkilatı olmadıqda danışıqların aparılması, kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması haqqında qərarı kim qəbul edir?

A) Əmək kollektivinin ümumi yığıncağı (konfransı)

B) İşəgötürən

C) İşəgötürənlərin nümayəndəli orqanları

D) Həmkarlar ittifaqları

E) Müəssisənin mülkiyyətçisi

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 2-ci bölmə, 5-ci fəsil, 28-ci maddə

208. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən kollektiv müqavilə hansı müddətə bağlanıla bilər?

A) 1 ildən 3 ilədək

B) 1 ildən 5 ilədək

C) 1 aydan 1 ilədək

D) 3 aydan 9 ayadək

E) 1 aydan 5 ilədək

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 2-ci bölmə, 5-ci fəsil, 32-ci maddə

209. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən kollektiv müqavilə nə vaxt qüvvəyə minir?

A) İmzalandığı gündən bir ay sonra

B) İmzalandığı gündən bir il sonra

C) imzalandığı günün və ya müqavilədə göstərilən günün sonrakı iş günündə

D) İmzalandığı gündən üç ay sonra

E) İmzalandığı və ya müqavilədə göstərilən gündən

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 2-ci bölmə, 5-ci fəsil, 32-ci maddə

210. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə kollektiv müqavilə hansı müddətdə qüvvədə qalır?

- A) Altı ay müddətində
- B) Bir il müddətində
- C) Üç il müddətində
- D) Bir ay müddətində
- E) Üç ay müddətində

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 2-ci bölmə, 5-ci fəsil, 32-ci maddə

211. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən baş kollektiv saziş kimlər arasında bağlanıla bilər?

- A) Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının peşələr üzrə birlikləri arasında
- B) Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının sahələr üzrə birlikləri arasında
- C) Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqlarının ərazi birlikləri arasında
- D) Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı və həmkarlar ittifaqlarının ümumölkə (ölkə) birliyi arasında
- E) Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqlarının rayon birlikləri arasında

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 2-ci bölmə, 6-cı fəsil, 36-cı maddə

212. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən kollektiv saziş hansı müddətə bağlanıla bilər?

- A) Bir aydan üç ayadək
- B) Bir ildən üç ilədək
- C) Bir aydan bir ilədək
- D) Bir ildən beş ilədək

E) Bir aydan üç ilədək

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 2-ci bölmə, 6-cı fəsil, 39-cu maddə

213. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən neçə yaşına çatmış şəxslər işçi kimi əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər?

- A) On altı yaşına çatmış hər bir şəxs
- B) Ancaq on səkkiz yaşına çatmış hər bir vətəndaş
- C) On səkkiz yaşına çatmış hər bir şəxs
- D) On beş yaşına çatmış hər bir şəxs
- E) Ancaq on beş yaşına çatmış hər bir vətəndaş

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 7-ci fəsil, 42-ci maddə

214. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən kimlərlə əmək müqaviləsi bağlanıla bilməz?

- A) Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs hesab edilmiş şəxslə
- B) Yalnız əcnəbilərlə
- C) Yalnız vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə
- D) Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilmiş qaydada fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs hesab edilmiş şəxslə
- E) Əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 7-ci fəsil, 42-ci maddə

215. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək müqaviləsində mütləq göstərilməli olan əsas şərtlər və məlumatlara aid deyildir?

- A) Əmək müqaviləsinin müddəti
- B) İşçinin iş yerinin əsas və ya əlavə iş yeri olması barədə qeyd
- C) Ödənişsiz məzuniyyətin müddəti
- D) Əmək haqqı və ona əlavələr
- E) Tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 7-ci fəsil, 43-cü maddə

216. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək müqaviləsinin forması ilə bağlı aşağıdakı müddəalardan hansı doğrudur?

- A) Əmək müqaviləsi elektron formada bağlanır
- B) Əmək müqaviləsi ancaq Əmək Məcəlləsinə əlavə edilmiş nümunəvi formaya uyğun tərtib edilir
- C) Əmək müqaviləsi bir nüsxədə tərtib edilir
- D) Əmək müqaviləsi yalnız işəgötürəndə saxlanılır
- E) Əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunub tərəflərin imzası (möhürü) ilə təsdiq edilir

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 7-ci fəsil, 44-cü maddə

217. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək müqaviləsinin müddəti ilə bağlı aşağıdakı müddəalardan hansı doğrudur?

- A) Müddətli əmək müqaviləsi işəgötürənin müəyyən etdiyi müddətə bağlanılır
- B) Əmək müqaviləsində onun hansı müddətə bağlanması göstərilməmişdirsə, həmin müqavilə altı ay müddətinə bağlanmış hesab edilir
- C) Müddəti müəyyən edilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi işəgötürənin istədiyi vaxt müddətli əmək müqaviləsi ilə əvəz edilə bilər
- D) Əmək müqaviləsində onun hansı müddətə bağlanması göstərilməmişdirsə, həmin müqavilə bir il müddətinə bağlanmış hesab edilir

E) Əmək müqaviləsi müddətsiz və ya müddətli bağlanılır

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 7-ci fəsil, 45-ci maddə

218. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən müddətli əmək müqaviləsi fasiləsiz olaraq neçə müddətə davam edərsə, müddətsiz əmək müqaviləsi hesab edilir?

A) 6 aydan artıq müddətə

B) 1 ildən artıq müddətə

C) 3 ildən artıq müddətə

D) 5 ildən artıq müddətə

E) 10 ildən artıq müddətə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 7-ci fəsil, 45-ci maddə

219. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən 15 yaşına çatmamış şəxslərlə əmək müqaviləsini bağlayan işəgötürən Əmək Məcəlləsinin 312-ci maddəsinə uyğun olaraq hansı məsuliyyətə cəlb edilir?

A) İntizam məsuliyyətinə

B) Mülki-hüquqi məsuliyyətə

C) İnzibati məsuliyyətə

D) Cinayət məsuliyyətinə

E) Fərdi məsuliyyətə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 7-ci fəsil, 46-cı maddə

220. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən elektron informasiya sisteminə gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi

bildirişinin qeydiyyatata alınması barədə hansı müddətdən gec olmayaraq sistem vasitəsilə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilir?

- A) 10 iş günündən gec olmayaraq
- B) 1 həftədən gec olmayaraq
- C) 1 iş günündən gec olmayaraq
- D) 3 iş günündən gec olmayaraq
- E) 1 saatdan gec olmayaraq

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 7-ci fəsil, 49-cu maddə

221. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən keçirilmiş müsabiqənin nəticələri ilə razılaşmayan iddiaçı müsabiqə komissiyasının qərarı qəbul edildiyi gündən hansı müddətdə məhkəməyə müraciət edə bilər?

- A) On beş gün müddətində
- B) Bir ay müddətində
- C) Üç ay müddətində
- D) Altı ay müddətində
- E) Bir il müddətində

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 7-ci fəsil, 50-ci maddə

222. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən sınaq müddəti nə qədər müddətdən artıq olmamaq şərti ilə müəyyən edilir?

- A) 3 aydan artıq olmamaq şərti ilə
- B) 1 aydan artıq olmamaq şərti ilə
- C) 1 ildən artıq olmamaq şərti ilə
- D) 6 aydan artıq olmamaq şərti ilə
- E) 15 gündən artıq olmamaq şərti ilə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 7-ci fəsil, 51-ci maddə

223. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən sınaq müddəti ilə bağlı aşağıdakı müddəalardan hansı səhvdir?

- A) Əmək müqaviləsi işçinin peşəkarlıq səviyyəsini yoxlamaq məqsədi ilə sınaq müddəti müəyyən edilməklə bağlanıla bilər
- B) Əmək müqaviləsi müvafiq əmək funksiyasını icra etmək bacarığını yoxlamaq məqsədi ilə sınaq müddəti müəyyən edilməklə bağlanıla bilər
- C) İşçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi dövr sınaq müddətinə daxil edilmir
- D) Sınaq müddəti göstərilməyən əmək müqaviləsi etibarsız hesab olunur
- E) Sınaq müddəti işçinin faktiki olaraq əmək funksiyasını icra etdiyi iş vaxtından ibarətdir

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 7-ci fəsil, 51-ci maddə

224. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri digərinə hansı müddətdən əvvəl yazılı xəbərdarlıq etməklə əmək müqaviləsini poza bilər?

- A) Üç gün əvvəl
- B) Beş gün əvvəl
- C) Bir həftə əvvəl
- D) On gün əvvəl
- E) Bir ay əvvəl

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 7-ci fəsil, 53-cü maddə

225. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək şəraitinin əlavə şərtlərin dairəsi, qüvvədə olma müddəti və istifadə qaydaları, habelə onların dəyişdirilməsi nə cür müəyyən edilir?

- A) Bir qayda olaraq işçinin razılığı ilə
- B) Bir qayda olaraq işəgötürənin razılığı ilə
- C) Tərəflərin razılığı ilə
- D) Əmək kollektivinin qərarı ilə
- E) Təşkilatın həmkarlar təşkilatının razılığı ilə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 8-ci fəsil, 55-ci maddə

226. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçinin əmək funksiyası bağlı aşağıdakı müddələrdən hansı Əmək məcəlləsinə uyğun deyildir?

- A) Əmək funksiyasının həcmi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına əsasən müəyyən edilir
- B) Əmək funksiyasının həcmi işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir
- C) Əgər müəyyən səbəblərdən işəgötürən göstərilən işlərlə işçini təmin edə bilmədiyinə görə ona peşə-ixtisas dərəcəsinə uyğun olan başqa iş verəcəksə, işçi həmin işləri yerinə yetirməkdən yalnız orta əmək haqqı saxlanılmadıqda imtina edə bilər
- D) Birtərəfli qaydada əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə, onun dairəsinin azaldılmasına və ya artırılmasına yol verilmir
- E) Əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə yalnız müvafiq icra hakimiyyətinin razılığı ilə yol verilir

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 8-ci fəsil, 57-ci maddə

227. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən aşağıda göstərilən hansı hal başqa işə keçirmə sayılır?

- A) İşçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini həvalə etmək
- B) İşçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini işçinin razılığı olmadan həmişəlik ona həvalə etmək

- C) İşçini subordinasıya qaydasında yuxarı icra hakimyyətinin göstərişini yerinə yetirilməsini ilə əlaqədar olaraq başqa vəzifəyə keçirmə
- D) İşçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini həvalə etmək
- E) İşçiyə intizam tənbeh tədbiri tətbiq edilərək başqa vəzifəyə keçirmə

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 8-ci fəsil, 59-cu maddə

228. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçi, onun razılığı olmadan istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi hansı müddətə, müvəqqəti olaraq başqa işə keçirilə bilər?

- A) Üç gün müddətinə
- B) On beş gün müddətinə
- C) İyirmi gün müddətinə
- D) Bir ay müddətinə
- E) Üç ay müddətinə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 8-ci fəsil, 60-cı maddə

229. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əgər işçi eyni zamanda həm özünün, həm də əvəz etdiyi boş vəzifə üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirirsə, onda ona nə qədər əlavə əmək haqqı ödənilməlidir?

- A) Boş vəzifə üçün nəzərdə tutulmuş əmək haqqının (vəzifə maaşının) yüz faizi miqdarında
- B) Boş vəzifə üçün nəzərdə tutulmuş əmək haqqının (vəzifə maaşının) səksən faizindən az olmamaq şərti ilə
- C) Boş vəzifə üçün nəzərdə tutulmuş əmək haqqının (vəzifə maaşının) otuz faizindən az olmamaq şərti ilə
- D) Boş vəzifə üçün nəzərdə tutulmuş əmək haqqının (vəzifə maaşının) yarısından az olmamaq şərti ilə
- E) Öz vəsifəsi üzrə nəzərdə tutulmuş əmək haqqı (vəzifə maaşı) miqdarında

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 8-ci fəsil, 61-ci maddə

230. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən boş vəzifə üzrə işçiyə hansı müddətə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi həvalə edilə bilər?

- A) On beş gündən çox olmayan müddətə
- B) Bir aydan çox olmayan müddətə
- C) Üç aydan çox olmayan müddətə
- D) Altı aydan çox olmayan müddətə
- E) Bir ildən çox olmayan müddətə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 8-ci fəsil, 61-ci maddə

231. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən yeni mülkiyyətçi və ya işəgötürən işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, müəssisədə mövcud olan iş yerlərinin sahibkarlıq fəaliyyətini sərbəst surətdə həyata keçirmək üçün zəruriliyini hansı yolla müəyyən etməlidir?

- A) Müvafiq icra hakimiyyəti orqanının tövsiyəsi əsas götürülməklə
- B) Subordinasiya qaydasında yuxarı orqanın qərarı əsas götürülməklə
- C) Müəssisənin həmkarlar təşkilatının rəyini nəzərə almaqla
- D) İş yerlərinin və işçilərin attestasiyasını keçirməklə
- E) İşçilərinin fəaliyyətini qiymətləndirməklə

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 8-ci fəsil, 63-cü maddə

232. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək müqavilələrinin kütləvi şəkildə ləğv edilməsi dedikdə işçilərin ümumi sayının neçə faizindən çoxunun əmək müqavilələrinin ləğv edilməsi nəzərdə tutulur? Doğru cavabı müəyyən edin

- A) İşçilərin ümumi sayı 100 nəfərdən 500 nəfərədək olduqda onların 50 faizindən çoxunun
- B) İşçilərin ümumi sayı 500 nəfərdən 1000 nəfərədək olduqda onların 60 faizindən çoxunun
- C) İşçilərin ümumi sayı 1000 nəfərdən artıq olduqda onların 40 faizindən çoxunun
- D) İşçilərin ümumi sayı 100 nəfərdən 500 nəfərədək olduqda onların 70 faizindən çoxunun
- E) İşçilərin ümumi sayı 500 nəfərdən 1000 nəfərədək olduqda onların 70 faizindən çoxunun

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 8-ci fəsil, 63-cü maddə

233. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən hər bir işçinin attestasiyadan keçirilməsi ilə bağlı aşağıdakı müddəalardan hansı doğrudur?

- A) Hər bir işçi üç ildə bir dəfədən çox olmayaraq attestasiyadan keçirilə bilər
- B) Hər bir işçi üç ildə iki dəfədən çox olmayaraq attestasiyadan keçirilə bilər
- C) Hər bir işçi bir ildə bir dəfədən çox olmayaraq attestasiyadan keçirilə bilər
- D) Hər bir işçi üç ildə azı üç dəfə attestasiyadan keçirilməlidir
- E) Hər bir işçi üç ildə azı iki dəfə attestasiyadan keçirilməlidir

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 9-cu fəsil, 65-ci maddə

234. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən müvafiq iş yerində minimum nə qədər müddətdə çalışan işçilər attestasiyadan keçirilə bilər?

- A) Bir ay
- B) Altı ay
- C) Bir il
- D) Üç il
- E) Beş il

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 9-cu fəsil, 65-ci maddə

235. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçilərin attestasiyası ilə bağlı yaradılan attestasiya komissiyasının tərkibi neçə üzvdən ibarət olmalıdır?

- A) Azı üç nəfərdən
- B) Azı dörd nəfərdən
- C) Azı beş nəfərdən
- D) Altı nəfərdən
- E) On nəfərdən

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 9-cu fəsil, 65-ci maddə

236. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçilərin attestasiyası ilə bağlı yaradılan attestasiya komissiyasının səlahiyyət müddəti ilə bağlı doğru variantı müəyyən edin

- A) Attestasiya komissiyasının səlahiyyət müddəti 3 ildir
- B) Attestasiya komissiyasının səlahiyyət müddəti 5 ildir
- C) Attestasiya komissiyasının səlahiyyət müddəti müvafiq icra hakimiyyətinin qərarı ilə müəyyən edilir
- D) Attestasiya komissiyasının səlahiyyət müddəti attestasiyanın komissiyasının yaradılması haqqında müvafiq əmrlə (sərəncamla) müəyyən edilir
- E) Attestasiya komissiyasının səlahiyyət müddəti müvafiq qanunvericilik aktı ilə müəyyən edilir

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 9-cu fəsil, 65-ci maddə

237. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının nəticələrinin tənzimlənməsi ilə bağlı aşağıda göstərilən hansı müddəə doğrudur?

A) İş yerinin attestasiyasının keçirilməsinin nəticələrinə əsaslanaraq işəgötürən tərəfindən işçilərin əmək müqavilələri ləğv edilə bilər

B) İşçilərin və iş yerlərinin attestasiya komissiyalarının qərarlarını qanunsuz, əsassız, qərəzli və qeyri-obyektiv hesab edən şəxslər məhkəməyə müraciət edə bilməz

C) Attestasiya komissiyasının qərarı ilə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilən və ya başqa vəzifəyə (peşəyə) keçirilən işçinin iddiası əsasında fərdi əmək mübahisəsinə yalnız həmkərlər təşkilatında baxılır

D) İşəgötürən attestasiya komissiyasının tövsiyəsini nəzərə alaraq işçinin razılığı ilə onu başqa müvafiq vəzifəyə (peşəyə) keçirə bilməz

E) İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi nəticəsində onların kütləvi şəkildə ixtisar edilməsi yolverilməzdir

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 9-cu fəsil, 67-ci maddə

238. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək müqaviləsinə nə cür xitam verilə bilər?

A) İşəgötürənlərin nümayəndəli orqanının müəyyən etdiyi qaydada

B) Yalnız Əmək və vətəndaşların Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tərəfindən müəyyən edilmiş əsaslarla və qaydada

C) Müəssisənin həmkərlər təşkilatının müəyyən etdiyi qaydada

D) Yalnız Əmək Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əsaslarla və qaydada

E) Yalnız işəgötürənin müəyyən etdiyi qaydada

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 10-cu fəsil, 68-ci maddə

239. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsaslarından deyildir?

A) Əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması

B) Tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallar

C) Əmək şəraitinin şərtlərinin düzgün müəyyən edilməməsi

D) Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar

E) Tərəflərdən birinin təşəbbüsü

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 10-cu fəsil, 68-ci maddə

240. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək müqaviləsi işçi tərəfindən ləğv edilərkən işçi hansı müddətdə işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsini ləğv edə bilər?

A) 15 iş günü qabaqcadan

B) 30 iş günü qabaqcadan

C) İki təqvim ayı qabaqcadan

D) Bir təqvim ayı qabaqcadan

E) Bir ay qabaqcadan

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 10-cu fəsil, 69-cu maddə

241. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçinin hansı hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər?

1. Yaşa görə təqaüdə çıxdıqda

2. Yeni yaşayış yerinə köçdükdə

3. Şəkərli diabet xəstəsi olduqda

4. Ailə həyatı qurduqda

5. Başqa işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağladıqda

6. Seksual qısnamaya məruz qaldıqda

7. Təhsilini davam etdirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olduqda

A) 2, 3, 5

B) 1, 4, 7

C) 3, 5, 6

D) 4, 6, 7

E) 1, 2, 6

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 10-cu fəsil, 69-cu maddə

242. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən aşağıda göstərilən müddəalardan hansı tərəflərin iradəsindən və ya istəyindən asılı olmayaraq əmək müqaviləsinə xitam verilən hallara aid müddəa deyildir?

- A) Əvvəllər həmin müəssisədə çalışan işçi müddətli həqiqi hərbi xidmətdən ehtiyata buraxıldıqdan sonra öz iş yerinə (vəzifəsinə) qayıtmaq hüququndan istifadə etdikdə
- B) Qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə
- C) Müvafiq icra hakimiyyətinin qərarı ilə işçinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyi təsdiq edildikdə
- D) İşçinin müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə
- E) İşçinin müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ya ömürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 10-cu fəsil, 74-cü maddə

243. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək qabiliyyətinin hansı müddətdən az müddətə müvəqqəti itirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz?

- A) 1 aydan az müddətə
- B) 3 aydan az müddətə
- C) 6 aydan az müddətə
- D) 9 aydan az müddətə
- E) 1 ildən az müddətə

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 10-cu fəsil, 74-cü maddə

244. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada və miqdarda işəgötürənin vəsaiti hesabına ilk neçə gün üçün müavinət ödənilir?

- A) 7 gün
- B) 10 gün
- C) 14 gün
- D) 20 gün
- E) 30 gün

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 10-cu fəsil, 74-cü maddə

245. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl, əgər işçinin bir ilədək əmək stajı olduqda, işçi işəgötürən tərəfindən hansı müddətdə rəsmi xəbərdar edilməlidir?

- A) Azı üç iş günü müddətində
- B) Azı beş iş günü müddətində
- C) Azı bir təqvim həftəsi müddətində
- D) Azı iki təqvim həftəsi müddətində
- E) Azı üç təqvim həftəsi müddətində

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 11-ci fəsil, 77-ci maddə

246. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl, əgər işçinin beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda, işçi işəgötürən tərəfindən hansı müddətdə rəsmi xəbərdar edilməlidir?

- A) Azı beş təqvim həftəsi müddətində

- B) Azı altı təqvim həftəsi müddətində
- C) Azı yeddi təqvim həftəsi müddətində
- D) Azı səkkiz təqvim həftəsi müddətində
- E) Azı doqquz təqvim həftəsi müddətində

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 11-ci fəsil, 77-ci maddə

247. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl, əgər işçinin on ildən çox əmək stajı olduqda, işçi işəgötürən tərəfindən hansı müddətdə rəsmi xəbərdar edilməlidir?

- A) Azı beş təqvim həftəsi müddətində
- B) Azı yeddi təqvim həftəsi müddətində
- C) Azı doqquz təqvim həftəsi müddətində
- D) Azı on təqvim həftəsi müddətində
- E) Azı on bir təqvim həftəsi müddətində

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 11-ci fəsil, 77-ci maddə

248. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən müəssisə ləğv edildikdə və işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən ləğv edilərkən işçinin bir ilədək əmək stajı olduqda işçiyə işəgötürən tərəfindən hansı məbləğdə işdənçıxarma müavinəti ödənilir?

- A) Orta aylıq əməkhaqqının azı iki misli miqdarında
- B) Orta aylıq əməkhaqqının azı 1,4 misli miqdarında
- C) Orta aylıq əməkhaqqının azı 1,5 misli miqdarında
- D) Orta aylıq əməkhaqqının azı 1,7 misli miqdarında
- E) Orta aylıq əməkhaqqı miqdarında

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 11-ci fəsil, 77-ci maddə

249. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən müəssisə ləğv edildikdə və işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən ləğv edilərkən işçinin neçə il əmək stajı olduqda işçiyə işəgötürən tərəfindən orta aylıq əməkhaqqının azı 1,4 misli miqdarında işdənçıxarma müavinəti ödənilir?

- A) On beş ildən çox əmək stajı olduqda
- B) On ildən on beş ilədək əmək stajı olduqda
- C) Beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda
- D) Bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda
- E) Bir ilədək əmək stajı olduqda

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 11-ci fəsil, 77-ci maddə

250. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən müəssisə ləğv edildikdə və işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən ləğv edilərkən işçinin beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda işçiyə işəgötürən tərəfindən hansı məbləğdə işdənçıxarma müavinəti ödənilir?

- A) Orta aylıq əməkhaqqının azı iki misli miqdarında
- B) Orta aylıq əməkhaqqının azı 1,3 misli miqdarında
- C) Orta aylıq əməkhaqqının azı 1,5 misli miqdarında
- D) Orta aylıq əməkhaqqının azı 1,7 misli miqdarında
- E) Orta aylıq əməkhaqqının azı 1,9 misli miqdarında

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 11-ci fəsil, 77-ci maddə

251. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən müəssisə ləğv edildikdə və işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda əmək müqaviləsi işəgötürən

tərəfindən ləğv edilərkən işçinin neçə il əmək stajı olduqda işçiyə işəgötürən tərəfindən orta aylıq əməkhaqqının azı iki misli miqdarında işdənçıxarma müavinəti ödənilir?

- A) On ildən çox əmək stajı olduqda
- B) On beş ildən çox əmək stajı olduqda
- C) İyirmi ildən çox əmək stajı olduqda
- D) Beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda
- E) Bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 11-ci fəsil, 77-ci maddə

252. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl verilən azı iki təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə işəgötürən işçinin razılığı ilə orta aylıq əməkhaqqının neçə mislini bir dəfəyə ödəməklə müvafiq əsasla əmək müqaviləsinə xitam verə bilər?

- A) 0,5 mislini
- B) 0,7 mislini
- C) 0,9 mislini
- D) 1,4 mislini
- E) 2 mislini

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 11-ci fəsil, 77-ci maddə

253. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçinin vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə vəfat edənin vərəsələrinə orta aylıq əmək haqqının minimum neçə misli miqdarında müavinət ödənilir?

- A) On misli miqdarında
- B) Dörd misli miqdarında
- C) İki misli miqdarında

D) Beş misli miqdarında

E) Üç misli miqdarında

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 11-ci fəsil, 77-ci maddə

254. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırılması ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının minimum neçə misli miqdarında müavinət ödəyir?

A) Altı misli miqdarında

B) On misli miqdarında

C) İki misli miqdarında

D) Üç misli miqdarında

E) Dörd misli miqdarında

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 11-ci fəsil, 77-ci maddə

255. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının minimum neçə misli miqdarında müavinət ödəyir?

A) İki misli miqdarında

B) Üç misli miqdarında

C) Dörd misli miqdarında

D) Beş misli miqdarında

E) Altı misli miqdarında

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 11-ci fəsil, 77-ci maddə

256. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən müddətli həqiqi hərbi xidmətə çağırılanadək müvafiq müəssisədə işləmiş şəxslər, hərbi xidmətdən buraxıldıqdan ən gec nə qədər müddət keçənədək həmin müəssisədə əvvəlki və ya buna bərabər vəzifəyə (peşəyə) qayıtmaq hüququna malikdirlər?

- A) 10 təqvim günü keçənədək
- B) 30 təqvim günü keçənədək
- C) 40 təqvim günü keçənədək
- D) 50 təqvim günü keçənədək
- E) 60 təqvim günü keçənədək

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 11-ci fəsil, 77-ci maddə

257. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək müqaviləsini işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edilməsi ilə bağlı ləğv etmək istəyən işəgötürən həmin müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatına əsaslandırılmış yazılı təqdimatla müraciət etdikdən sonra həmkarlar ittifaqı təşkilatı bu təqdimatın daxil olduğu gündən ən gec neçə gün müddətində özünün əsaslandırılmış yazılı qərarını işəgötürənə təqdim etməlidir?

- A) 10 gün
- B) 7 gün
- C) 5 gün
- D) 3 gün
- E) 1 gün

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 11-ci fəsil, 80-ci maddə

258. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən ailə kəndli təsərrüfatı üzvlərinin əmək fəaliyyətini və əmək stajını təsdiq edən sənəd aşağıdakılardan hansı hesab edilir?

- A) İşçinin əmək kitabçası

- B) Bələdiyyələr tərəfindən verilən vəsiqə
- C) Müvafiq icra hakimiyyəti tərəfindən verilən arayış
- D) İşəgötürənlərin nümayəndəli orqanları tərəfindən verilən arayış
- E) Həmkarlar ittifaqı tərəfindən verilən vəsiqə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 12-ci fəsil, 87-ci maddə

259. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işəgötürən neçə gündən artıq işləyən bütün işçilərin əmək kitabçasında onların işə qəbul edilməsi, başqa daimi işə keçirilməsi, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə müvafiq qeydləri yazmalıdır?

- A) 3 gündən artıq
- B) 2 gündən artıq
- C) 1 gündən artıq
- D) 5 gündən artıq
- E) 4 gündən artıq

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 3-cü bölmə, 12-ci fəsil, 87-ci maddə

260. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən gündəlik normal iş vaxtının müddəti neçə saatdan artıq ola bilməz?

- A) Yeddi saatdan
- B) Altı saatdan
- C) On saatdan
- D) Səkkiz saatdan
- E) Doqquz saatdan

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 4-cü bölmə, 13-cü fəsil, 89-cü maddə

261. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən gündəlik normal iş vaxtına uyğun olan həftəlik normal iş vaxtının müddəti neçə saatdan artıq müəyyən edilə bilməz?

- A) 36 saatdan
- B) 38 saatdan
- C) 40 saatdan
- D) 42 saatdan
- E) 44 saatdan

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 4-cü bölmə, 13-cü fəsil, 89-cü maddə

262. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən bir qayda olaraq, iş həftəsi necə müəyyən edilir?

- A) İki istirahət günü olan beşgünlük iş həftəsi
- B) Bir istirahət günü olan altıgünlük iş həftəsi
- C) Üç istirahət günü olan dördgünlük iş həftəsi
- D) İstirahət günü olmayan yeddigünlük iş həftəsi
- E) Dörd istirahət günü olan üçgünlük iş həftəsi

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 4-cü bölmə, 13-cü fəsil, 90-cı maddə

263. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən altıgünlük iş həftəsində həftəlik norma 36 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti neçə saatdan çox ola bilməz?

- A) 3 saatdan
- B) 4 saatdan
- C) 5 saatdan
- D) 8 saatdan

E) 6 saatdan

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 4-cü bölmə, 13-cü fəsil, 90-cı maddə

264. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən altıgünlük iş həftəsində həftəlik norma 24 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti neçə saatdan çox ola bilməz?

A) 3 saatdan

B) 7 saatdan

C) 4 saatdan

D) 6 saatdan

E) 8 saatdan

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 4-cü bölmə, 13-cü fəsil, 90-cı maddə

265. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən qısaldılmış iş vaxtının müddəti həftə ərzində 16 yaşınadək işçilər üçün neçə saatdan artıq olmamalıdır?

A) 16 saatdan

B) 18 saatdan

C) 20 saatdan

D) 24 saatdan

E) 36 saatdan

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 4-cü bölmə, 13-cü fəsil, 91-ci maddə

266. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən qısaldılmış iş vaxtının müddəti həftə ərzində hansı işçilər üçün 24 saatdan artıq olmamalıdır?

A) 16 yaşdan 18 yaşadək işçilər üçün

- B) 16 yaşınadək işçilər üçün
- C) 2-ci qrup əlil olan işçilər üçün
- D) 3 yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən valideynlər üçün
- E) yaşyarımadək uşağı olan qadınlar üçün

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 4-cü bölmə, 13-cü fəsil, 91-ci maddə

267. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən qısaltılmış iş vaxtının müddəti həftə ərzində hamilə qadınlar üçün neçə saatdan artıq olmamalıdır?

- A) 38 saatdan
- B) 36 saatdan
- C) 30 saatdan
- D) 24 saatdan
- E) 20 saatdan

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 4-cü bölmə, 13-cü fəsil, 91-ci maddə

268. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən natamam iş vaxtı - natamam iş günü, yaxud natamam iş həftəsi nə cür müəyyən edilə bilər?

- A) Azərbaycan Respublikası Həmkarlar İttifaqının qərarı ilə
- B) Müvafiq normativ hüquqi akt ilə
- C) Kollektiv saziş ilə
- D) İşçi ilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə
- E) Kollektiv müqavilə ilə

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 4-cü bölmə, 13-cü fəsil, 94-cü maddə

269. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən gecə vaxtı hansı müddət sayılır?

- A) Saat 21-dən səhər saat 8-dək olan müddət
- B) Saat 20-dən səhər saat 5-dək olan müddət
- C) Saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət
- D) Saat 23-dən səhər saat 8-dək olan müddət
- E) Saat 00-dan səhər saat 6-dək olan müddət

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 4-cü bölmə, 14-cü fəsil, 97-ci maddə

270. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən gecə vaxtı görülən işlərə hansı işçilərin cəlb edilməsinə yol verilmir?

1. 1-ci qrup əlillər
2. Sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınlar
3. Hamilə qadınlar
4. Üç yaşınadək uşağı olan qadınlar
5. Yaşı on səkkizdən az olan işçilər

- A) 1, 2, 3
- B) 3, 4, 5
- C) 2, 4, 5
- D) 1, 3, 4
- E) 1, 2, 5

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 4-cü bölmə, 14-cü fəsil, 98-ci maddə

271. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən iş vaxtının cəmlənmiş uçotu zamanı istirahət günləri, həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə razılaşdırılmış növbə cədvəlinə uyğun olaraq verilir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmayan iş yerlərində bu qayda necə tənzimlənir?

- A) Əmək müqaviləsi ilə

- B) Kollektiv müqavilə ilə
- C) Kollektiv saziş ilə
- D) Müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə
- E) Təşkilatın rəhbərinin qərarı ilə

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 15-ci fəsil, 104-cü maddə

272. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən aşağıda göstərilənlərdən hansı müddəə Azərbaycan Respublikasının bayramı kimi təsbit olunmamışdır?

- A) Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı günü (noyabrın 9-u)
- B) Bakı şəhərinin işğaldan azad olunması günü (sentyabrın 15-i)
- C) Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü (iyunun 26-sı)
- D) Konstitusiyaya günü (noyabrın 12-si)
- E) Faşizm üzərində qələbə günü (mayın 9-u)

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 15-ci fəsil, 105-ci maddə

273. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən aşağıda göstərilən müddəalərdən hansı Əmək Məcəlləsində məzuniyyətin növü kimi təsbit edilməmişdir?

- A) Sosial məzuniyyət
- B) Ödənişsiz məzuniyyət
- C) Elmi məzuniyyət
- D) Təhsil məzuniyyəti
- E) Əmək məzuniyyəti

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 16-cı fəsil, 112-ci maddə

274. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən aşağıdakı göstərilən hansı işçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 30 təqvim günü müddətində verilməlidir?

- A) Məşqçi müəllimlərə
- B) Elmi müəssisə və təşkilatların elmi katiblərinə
- C) Uşaq birliyi rəhbərlərinə
- D) Təhsil müəssisələrinin baş ustalarına
- E) 3-cü qrup əlillərə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 17-ci fəsil, 114-cü maddə

275. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətin müddəti nə qədər olmamalıdır?

- A) 6 təqvim günü olmalıdır
- B) 6 təqvim günündən az olmamalıdır
- C) 8 təqvim günündən az olmamalıdır
- D) 10 təqvim günündən az olmamalıdır
- E) 5 təqvim günü olmalıdır

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 17-ci fəsil, 115-ci maddə

276. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlər aşağıda göstərilən işçilərdən hansılarına verilmir?

- A) Azərbaycanın Milli Qəhrəmanlarına
- B) Elmi dərəcəsi olmayan elmi işçilərə
- C) Təhsil müəssisələrinin laborantlarına
- D) Məsul vəzifələrdə qulluq keçən dövlət qulluqçularına
- E) Orta tibb işçilərinə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 17-ci fəsil, 116-cı maddə

277. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara neçə təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir?

- A) 1 təqvim günü
- B) 2 təqvim günü
- C) 3 təqvim günü
- D) 4 təqvim günü
- E) 5 təqvim günü

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 17-ci fəsil, 117-ci maddə

278. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən illik normanın üçdə bir hissəsindən az olmamaqla pedaqoji iş aparan təhsil müəssisələrinin rəhbər işçilərinə əmək məzuniyyəti neçə təqvim günü müddətində verilməlidir?

- A) 30 təqvim günü
- B) 56 təqvim günü
- C) 21 təqvim günü
- D) 42 təqvim günü
- E) 46 təqvim günü

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 17-ci fəsil, 118-ci maddə

279. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən elmi müəssisə və təşkilatların, habelə ali təhsil müəssisələrinin elmi tədqiqat bölmələrinin fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına əmək məzuniyyəti neçə təqvim günü müddətində verilməlidir?

- A) 21 təqvim günü
- B) 30 təqvim günü
- C) 42 təqvim günü
- D) 46 təqvim günü
- E) 56 təqvim günü

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 17-ci fəsil, 118-ci maddə

280. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən yaşı 16-dan az olan işçilərə əmək məzuniyyəti neçə təqvim günündən az olmayaraq verilir?

- A) 30 təqvim günündən
- B) 46 təqvim günündən
- C) 56 təqvim günündən
- D) 42 təqvim günündən
- E) 35 təqvim günündən

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 17-ci fəsil, 119-cu maddə

281. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən Sovet İttifaqı Qəhrəmanlarına əmək məzuniyyəti neçə təqvim günündən az olmayaraq verilir?

- A) 21 təqvim günündən
- B) 35 təqvim günündən
- C) 42 təqvim günündən
- D) 46 təqvim günündən
- E) 56 təqvim günündən

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 17-ci fəsil, 120-ci maddə

282. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən teatr-tamaşa müəssisələrinin bədii və artist heyətlərinə əmək məzuniyyəti neçə təqvim günü müddətində verilir?

- A) 30 təqvim günü
- B) 46 təqvim günü
- C) 56 təqvim günü
- D) 35 təqvim günü
- E) 42 təqvim günü

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 17-ci fəsil, 121-ci maddə

283. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işləməklə yanaşı doktoranturada təhsil alan işçilərə hər tədris ilində neçə gün müddətində ödənişli məzuniyyət verilir?

- A) 4 təqvim ayı
- B) 3 təqvim ayınadək
- C) 2 təqvim ayınadək
- D) 30 təqvim günü
- E) 15 iş günü

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 18-ci fəsil, 122-ci maddə

284. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən ali təhsil müəssisələrinin qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imtahan verdikləri dövrdə hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda neçə təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir?

- A) 20 təqvim günü
- B) 40 təqvim gününədək

C) 30 təqvim gününədək

D) 40 təqvim günü

E) 30 təqvim günü

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 18-ci fəsil, 124-cü maddə

285. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən ali və orta ixtisas təhsili müəssisələrinin qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə dövlət imtahanları dövründə neçə təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir?

A) 30 təqvim günü

B) 20 təqvim günü

C) 30 təqvim gününədək

D) 20 təqvim gününədək

E) 40 təqvim günü

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 18-ci fəsil, 124-cü maddə

286. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən hamiləlik dövründə və doğuşdan sonrakı dövr üçün işləyən qadınlara neçə təqvim günü müddətində ödənişli məzuniyyət verilir?

A) 180 təqvim günü

B) 156 təqvim günü

C) 112 təqvim günü

D) 140 təqvim günü

E) 126 təqvim günü

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 19-cu fəsil, 125-ci maddə

287. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən doğuşdan əvvəl və doğuşdan sonra verilən ödənişli məzuniyyətlə bağlı aşağıdakı müddəalardan hansı doğrudur?

- A) Doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 86 təqvim günü
- B) Doğuşdan əvvəl 56 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü
- C) Doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 70 təqvim günü
- D) Doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü
- E) Doğuşdan əvvəl 56 təqvim günü və doğuşdan sonra 70 təqvim günü

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 19-cu fəsil, 125-ci maddə

288. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən doğuş çətin olduqda, iki və daha çox uşaq doğulduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyət neçə təqvim günü müddətində verilir?

- A) 35 təqvim günü
- B) 56 təqvim günü
- C) 70 təqvim günü
- D) 86 təqvim günü
- E) 110 təqvim günü

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 19-cu fəsil, 125-ci maddə

289. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən uşağa bilavasitə qulluq edən valideynlərdən biri, yaxud ailənin başqa üzvü uşağın neçə yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məbləğdə müavinət verilən qismən ödənişli sosial məzuniyyət almaq hüququna malikdirlər?

- A) Beş yaşı
- B) Dörd yaşı
- C) Üç yaşı

D) İki yaşı

E) Bir yaşı

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 19-cu fəsil, 127-ci maddə

290. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti neçə aydan çox olmayaraq tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət verilə bilər?

A) Bir aydan çox olmayaraq

B) Üç aydan çox olmayaraq

C) Altı aydan çox olmayaraq

D) İki aydan çox olmayaraq

E) Dörd aydan çox olmayaraq

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 20-ci fəsil, 129-cu maddə

291. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən ödənişsiz məzuniyyətlərin növləri ilə bağlı düzgün cavabı göstərin.

1. İşəgötürənin mülahizəsi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlər

2. İşçilərin tələbi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlər

3. İşçilərin xahişi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlər

4. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlər

5. Müəssisənin həmkarlar təşkilatının icazəsi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlər

A) 1, 2

B) 2, 3

C) 1, 3

D) 3, 4

E) 2, 4

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 20-ci fəsil, 129-cu maddə

292. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçiyə altı ay işlədikdən sonra birinci iş ili bitənədək əmək məzuniyyəti ərizəsi əsasında hansı vaxtda verilə bilər?

- A) İşçi altı ay işlədikdən sonra gələn növbəti ayda
- B) İşçinin iş ilinin son ayında
- C) İşəgötürənin müəyyən etdiyi vaxtda
- D) İşəgötürənlə razılaşdırıldığı vaxta
- E) İşçinin istədiyi vaxtda

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 21-ci fəsil, 131-ci maddə

293. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən hansı işçilərin istifadə etmək hüququ vardır?

1. Hərbi qulluqçu arvadının (ərinin)
2. İyirmi bir yaşına çatmamış işçilərin
3. Əlillərin
4. Əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan əvəzçilik üzrə işləyənlərin
5. Dövlət qulluqçularının

- A) 2, 3 5
- B) 3, 4, 5
- C) 1, 2, 4
- D) 1, 2, 5
- E) 1, 3, 4

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 21-ci fəsil, 131-ci maddə

294. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən istehsalın və işin normal gedişini tənzimləmək, məzuniyyətlərin uçotunun düzgün aparılmasını təmin etmək məqsədi ilə hər il yanvarın sonunadək əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün nə tərtib edilə bilər?

- A) Növbəlilik cədvəlləri
- B) Məzuniyyət uçot cədvəlləri
- C) İstehsalat cədvəlləri
- D) Məzuniyyət cədvəlləri
- E) Qarşılıqlı razılıq cədvəlləri

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 21-ci fəsil, 133-cü maddə

295. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən istehsalın və işin normal gedişini tənzimləmək, məzuniyyətlərin uçotunun düzgün aparılmasını təmin etmək məqsədi ilə hər il hansı müddətədək əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün növbəlilik cədvəlləri tərtib edilə bilər?

- A) Hər il yanvarın onunadək
- B) Hər il yanvarın sonunadək
- C) Hər il martın sonunadək
- D) Hər il yanvarın on beşinədək
- E) Hər il fevralın sonunadək

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 21-ci fəsil, 133-cü maddə

296. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işəgötürənin təşəbbüsü və işçinin razılığı ilə əmək məzuniyyəti hansı halda başqa vaxta keçirilə bilər?

- A) Əmək məzuniyyətinin istifadə edilməyən hissəsi növbəti iş ili üçün əmək məzuniyyəti ilə birləşdiriləcəyi hallarında
- B) Əmək məzuniyyəti ilə sosial məzuniyyət bir vaxta düşdükdə

- C) İşçiyə əmək məzuniyyətinin müəyyən edilmiş növbədə nəzərdə tutulan vaxtda verilməsinin istehsalın, işin, xidmətlərin normal gedişinə xələl gətirə biləcəyi hallarda
- D) Hərbi vəziyyət dövründə səfərbərlik planlarına (tapşırıqlarına) uyğun olaraq əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə biləcəyi hallarda
- E) İşəgötürənin tapşırıqlarını yerinə yetirmək üçün başqa yerə ezam edildikdə

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 21-ci fəsil, 134-cü maddə

297. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək məzuniyyətinin istifadə edilməyən hissəsi növbəti iş ili üçün əmək məzuniyyəti ilə hansı halda birləşdirilə bilər?

- A) Hərbi vəziyyət dövründə
- B) İşəgötürənin təşəbbüsü və işçinin razılığı ilə
- C) Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə
- D) İşçinin təşəbbüsü ilə
- E) Fövqəladə vəziyyət dövründə

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 21-ci fəsil, 134-cü maddə

298. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək məzuniyyəti işçinin arzusu və işəgötürənin razılığı ilə hansı şərtlə hissələrə bölünərək verilə bilər?

- A) Məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti bir təqvim həftəsindən az olmamaq şərti ilə
- B) Məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti iki təqvim həftəsindən az olmamaq şərti ilə
- C) Məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti beş iş günündən az olmamaq şərti ilə
- D) Məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti on iş günündən az olmamaq şərti ilə
- E) Məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti on dörd iş günündən az olmamaq şərti ilə

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 21-ci fəsil, 137-ci maddə

299. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətindən geriçağırılma hansı qaydada həyata keçirilə bilər?

- A) İşçinin istədiyi hər bir halda
- B) Yalnız işəgötürənin mülahizəsi ilə
- C) Yalnız müəssisənin həmkarlar təşkilatının razılığı ilə
- D) Təxirəsalınmaz işlərin görülməsi zərurəti olduqda
- E) Yalnız müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 21-ci fəsil, 137-ci maddə

300. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən məzuniyyətin verilməsi barədə əmr (sərəncam, qərar) məzuniyyətin başlanmasına minimum neçə gün qalmış verilir?

- A) Beş gün
- B) Bir təqvim həftəsi
- C) Beş iş günü
- D) Yeddi iş günü
- E) On gün

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 21-ci fəsil, 138-ci maddə

301. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçiyə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı məzuniyyətin başlanmasına ən gec neçə gün qalmış ödənilir?

- A) 3 gün qalmış
- B) 5 gün qalmış

- C) 7 gün qalmış
- D) 9 gün qalmış
- E) 10 gün qalmış

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 22-ci fəsil, 140-cı maddə

302. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçilərin qrup halında ödənişsiz məzuniyyətə buraxılması hansı hallarda yolverilməzdir?

- A) İşçinin təqsiri üzündən istehsalat qəzaları baş verdikdə
- B) İşçinin təqsiri üzündən işdə məcburi dayanma halları baş verdikdə
- C) İşgötürənin təqsiri üzündən istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırıldığı hallarda
- D) İşin normal ahəngini pozan amillər kollektiv sazişlərdə nəzərdə tutulmadıqda
- E) İşin normal ahəngini pozan amillər baş verməsinə baxmayaraq həmkarlar təşkilatının razılığı olmadıqda

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 5-ci bölmə, 23-cü fəsil, 146-cı maddə

303. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən özünün əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı müəyyən səbəbdən müvəqqəti işə çıxmayan işçini əvəz edən işçiyə əmək haqqı necə ödənilir?

- A) Əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşının 80 faizi miqdarında haqq
- B) Əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı ilə onun maaşı arasındakı fərq
- C) Əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşının tam həcmi
- D) Əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşının 70 faizi miqdarında haqq
- E) Əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı ilə onun maaşı arasındakı fərqlin iki misli

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 6-cı bölmə, 25-ci fəsil, 162-ci maddə

304. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı əvəz edən işçinin maaşı ilə eyni və ya ondan az olduqda isə əmək haqqına əlavə müəyyən edilib verilir

- A) Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən
- B) İşçinin və işgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə
- C) Həmkarlar ittifaqları təşkilatı tərəfindən
- D) İşgötürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatının qarşılıqlı razılığı ilə
- E) İşgötürənlərin nümayəndəli orqanları tərəfindən

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 6-cı bölmə, 25-ci fəsil, 162-ci maddə

305. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçi işdən çıxarkən ona düşən bütün ödəmələr tam məbləğdə hansı gün verilir?

- A) İşdən çıxdığı gündən on iş günü sonra
- B) İşdən çıxdığı gündən bir təqvim həftəsindən sonra
- C) İşdən çıxdığı günün sonrakı iş günü
- D) İşdən çıxdığı gün
- E) İşdən çıxdığı günün əvvəlki iş günü

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 6-cı bölmə, 26-cı fəsil, 172-ci maddə

306. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək haqqı nə ilə ödənilir?

- A) Avropa Birliyinin pul vahidi - avro ilə
- B) İşgötürənin müəyyən etdiyi pul vahidi ilə
- C) İstənilən pul vahidi ilə
- D) Amerika Birləşmiş Ştatlarının pul vahidi - dollarla
- E) Azərbaycan Respublikasının pul vahidi - manatla

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 6-cı bölmə, 26-cı fəsil, 174-cü maddə

307. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək funksiyasının yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirilməsində, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsində fərqlənmiş işçilərin işgötürən tərəfindən mükafatlandırılma bilən hallara aid deyildir?

- A) Pul və ya qiymətli əşyalar hədiyyə edilməklə mükafatlandırılma
- B) Daha yüksək vəzifəyə təyin edilməklə mükafatlandırılma
- C) Əlavə məzuniyyət verilməklə mükafatlandırılma
- D) Əmək haqqına fərdi əlavə edilməklə mükafatlandırılma
- E) Daha yüksək məbləğdə fərdi sığorta edilməklə mükafatlandırılma

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 7-ci bölmə, 28-ci fəsil, 185-ci maddə

308. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işgötürən tərəfindən işçiyə verilən intizam tənbehlərinə aid deyildir?

1. İşçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə əmək müqaviləsini ləğv etmək
2. Şifahi xəbərdarlıq
3. Sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət vermək
4. Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, aylıq əmək haqqının 1/3-i məbləğindən çox olmamaq şərti ilə cərimə etmək
5. Töhmət vermək
6. Əmək müqaviləsini Əmək Məcəllənin 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozması ilə bağlı ləğv etmək
7. İxtisas dərəcəsindən məhrum etmək

- A) 1, 3, 5
- B) 2, 4, 7
- C) 3, 5, 6
- D) 1, 4, 7

E) 2, 6, 7

Testin çətinlik dərəcəsi: çətin

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 7-ci bölmə, 29-cu fəsil, 186-cı maddə

309. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən aşağıda göstərilənlərdən hansı intizam tənbehi sayılır?

- A) Cərimə etmək
- B) Əmək müqaviləsini ləğv etmək
- C) Şiddətli töhmət vermək
- D) Töhmət vermək
- E) Xəbərdarlıq etmək

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 7-ci bölmə, 29-cu fəsil, 186-cı maddə

310. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən intizam tənbehi, işçi tərəfindən əmək və ya icra intizamının pozulduğu aşkar edildiyi gündən nə qədər müddət keçənədək verilə bilər?

- A) On gün
- B) İyirmi gün
- C) Bir ay
- D) İki ay
- E) Üç ay

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 7-ci bölmə, 29-cu fəsil, 187-ci maddə

311. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən intizam xətasının törədildiyi gündən neçə ay keçdikdən sonra işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz?

- A) Bir ay

- B) İki ay
- C) Üç ay
- D) Altı ay
- E) Dörd ay

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 7-ci bölmə, 29-cu fəsil, 187-ci maddə

312. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən intizam tənbehi verilən gündən nə qədər müddətində qüvvədə olur?

- A) Bir ay
- B) Üç ay
- C) Dörd ay
- D) Beş ay
- E) Altı ay

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 7-ci bölmə, 29-cu fəsil, 190-cı maddə

313. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçinin şəxsi əşyalarına və digər əmlakına vurulan ziyanın məbləği nə cür müəyyən edilir?

- A) Ziyan dəyən anda mövcud olan bazar qiymətləri ilə
- B) Ziyanın məbləği işəgötürənin mülahizəsi ilə
- C) Ziyanın məbləği işçinin göstərdiyi məbləğ əsasında
- D) Ziyanın məbləği müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi məbləğ əsasında
- E) Ziyanın məbləği işəgötürən və işçinin qarşılıqlı razılıqları əsasında

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 8-ci bölmə, 31-ci fəsil, 196-cı maddə

314. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən 18 yaşı tamam olmamış işçilərin tam maddi məsuliyyət daşdığı hallara aid deyildir?

- A) Əmlakı və ya digər maddi sərvətləri qəsdən korladıqda
- B) İşəgötürənin kommersioni sirrini yaydıqda
- C) Alkoqol, toksik (zəhərli) maddələrdən sərxoş vəziyyətdə ziyan vurulduqda
- D) Əmlakı və ya digər maddi sərvətləri qəsdən məhv etdikdə
- E) Narkotik vasitələrdən sərxoş vəziyyətdə ziyan vurulduqda

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 8-ci bölmə, 32-ci fəsil, 199-cu maddə

315. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən tam maddi məsuliyyət barədə yazılı müqavilələr bağlanılmalı olan işçilərin və işlərin (xidmətlərin) siyahısı kim tərəfindən müəyyən edilir?

- A) İşəgötürən tərəfindən
- B) Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən
- C) Əmək kollektivi tərəfindən
- D) İşəgötürən və işçinin (işçilərin) qarşılıqlı razılığı ilə
- E) Həmkarlar təşkilatı tərəfindən

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 8-ci bölmə, 32-ci fəsil, 200-cü maddə

316. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işəgötürənlə işçilər arasında sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsi üzrə qarşılıqlı öhdəliklər harda nəzərdə tutulur?

1. Kollektiv sazişdə
2. Kollektiv müqavilədə
3. Müvafiq qanunda
4. Əmək müqaviləsində
5. Müvafiq İcra Hakimiyyətinin qərarında

- A) 1, 3

B) 2, 5

C) 1, 4

D) 3, 5

E) 2, 4

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 9-cu bölmə, 34-cü fəsil, 222-ci maddə

317. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən kollektiv sazişlərlə əlaqədar tələblərə nə qədər müddətdə baxılır?

A) 3 ay

B) 2 ay

C) 1 ay

D) 20 iş günü

E) 10 iş günü

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 11-ci bölmə, 41-ci fəsil, 263-cü maddə

318. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən hansı hallarda tətillər dərhal dayandırılmalıdır?

1. Tətillər qanunsuz elan edildikdə

2. Tətillər hərbi vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə

3. Tərəflər barışıq sazişi bağladıqda

4. İşçilər tətillərini davam etdirməkdən imtina etdikdə

5. Tətillər fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə

A) 1, 2, 3

B) 2, 4, 5

C) 1, 2, 5

D) 1, 3, 4

E) 3, 4, 5

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: AR Əmək Məcəlləsi 11-ci bölmə, 43-cü fəsil, 279-cu maddə

319. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işəgötürən tərəfindən kimlərlə bağlanmış əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağan edilmişdir?

- A) Şəhid ailəsinin üzvləri ilə
- B) Müharibə iştirakçıları ilə
- C) Əsgər və zabitlərin arvadı (əri) ilə
- D) Öhdəsində iki və daha çox 16 yaşnadək uşağı olanlar ilə
- E) Əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilər ilə

Testin çətinlik dərəcəsi: orta

İstinad: Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi 79-cu maddəsi

320. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işəgötürənlər və müəssisələrin rəhbər işçiləri hansı müddət ərzində əməyin mühafizəsi üzrə vaxtaşırı ixtisasartırma kurslarında təlim keçməli və bu sahədə onların bilikləri yoxlanılmalıdır?

- A) 4 ildə bir dəfədən az olmayaraq
- B) 3 ildə bir dəfədən az olmayaraq
- C) 5 ildə bir dəfədən az olmayaraq
- D) 7 ildə bir dəfədən az olmayaraq
- E) 6 ildə bir dəfədən az olmayaraq

Testin çətinlik dərəcəsi: asan

İstinad: Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi 219-cu maddənin 3-cü hissəsi