1. Karyera planlamasının sonuncu mərhələsi hansıdır?

- Fəaliyyət planı hazırlamaq
- Öz potensialını dərk etmək
- Əmək bazarını araşdırmaq
- Karyera məqsədlərini müəyyənləşdirmək
- √ Gedişatı davamlı olaraq qiymətləndirmək

2. Özünü dərk etmək nədir?

- Maliyyə resurslarının məhdudluğunu qəbul etmək
- √ Kim olduğunu və hədəflərini başa düşmək
- Özünü digərləri ilə müqayisə etmək
- Şirkət daxilindəki yerini dərk etmək
- Yalnız peşəkar bacarıqlarını analiz etmək

3. Özünüdərketmənin formalaşması mərhələsinə aid deyil

- Özünə hörmətin formalaşması.
- √ İnsanın özünü, psixikasını, ehtiyaclarını bilmək
- Özü haqqında vahid fikrin formalaşması.
- Daxili dünyanızı açmaq.
- Sevginin dərk edilməsi.

4. Özünüdərk prosesinin mərhələsi deyil

- İnsanın özünün tərifi: Mən kiməm?
- √ Karyerada yüksəliş
- Özünüdərketmənin formalaşması:
- Hədəflərə doğru addımlamaq
- Harada olduğunuzu və hara getdiyinizi müəyyənləşdirmək.

5. Karyera planlamasının mərhələlərinə aiddir

- Əmək bazarının potensialının araşdırılması
- heç biri
- Karyera məqsədlərinin təyin olunması
- √ hamısı
- Öz potensialını dərk etmək

6. 60 yaşında bir menecersiniz və işçilərinizə öz təcrübənizi ötürməyə və onları rəhbərliyə hazırlamağa çalışırsınız. Bu proses hansı mərhələyə uyğun gəlir?

- Təşəkkül mərhələsi
- Keçid mərhələsi
- Saxlama mərhələsi
- √ Tamamlama mərhələsi
- İrəliləyiş mərhələsi

7. 35 yaşında bir işçi olaraq, yeni bacarıqlar qazanmaq və ixtisasınızı artırmaq üçün karyera irəliləyişinə diqqət yetirirsiniz. Hansı göstəricilər sizin irəliləməyinizi təmin edə bilər?

- Digər sahələrə keçid etməmək
- Karyera planlaması etməmək
- Yalnız əvvəlki iş təcrübələri
- Mövcud vəzifədə qalmaq
- √ Yeni vərdişlər və peşəkar təcrübələr qazanmaq

8. İşgüzar karyeranın planlaşdırılması nədən ibarətdir?

- İşçi sadəcə öz qısa müddətli məqsədlərini nəzərə alır
- Qısamüddətli hədəflərini müəyyən edir
- İşçi gələcəyini planlamır
- √ İşçi həm qısa, həm də uzunmüddətli məqsədlərini bilir və işdə irəliləməsi üçün göstəricilər müəyyən edir
- Yalnız uzunmüddətli məqsədlər üzərində düşünür

9. İrəliləyiş mərhələsinin əsas xüsusiyyəti nədir?

- Yeni karyera başlanğıcı
- Təhsil dövrünün başlaması
- İşdən ayrılma mərhələsi
- √ İşçinin yeni vərdişlər və təcrübələr qazanması
- İşçinin peşəkar müstəqilliyinin azalması

10. Siz 30 yaşında bir işçisiniz və karyera irəliləyişinə fokuslanmaq istəyirsiniz. Hansı mərhələdəsiniz?

- Təşəkkül mərhələsi
- Başlanğıc mərhələsi
- Tamamlama mərhələsi
- √ İrəliləyiş mərhələsi
- İlkin mərhələ

11. Karyera quruculuğunda ilkin mərhələ hansı yaş dövrünü əhatə edir?

- 45-60 yaş
- √ 25 yaşa qədər
- 30-45 yaş
- 25-30 yaş
- 15-65 yaş

12. Siz bir şirkət daxilində karyera inkişafınızın bir müddət dayanmasına baxmayaraq yenidən irəliləmək istəyirsiniz. Bu halda hansı strategiyanı izləmək daha məqsədəuyğundur?

- Həmişə mövcud vəzifədə qalmaq
- Hard skills (sərt bacarıqlar) inkişaf etdirmək
- Karyera planlamasından imtina etmək
- √ Yeni bacarıqlar əldə etmək və üfüqi inkişafı hədəfləmək
- İrəliləməni tamamilə dayandırmaq

13. Təşkilat daxili karyera hansı istiqamətlər üzrə reallaşdırılır?

- Yalnız şaquli və mərkəzə sövq edən
- Kənara sövq edən
- Şaquli və üfüqi
- √ Şaquli, üfüqi və mərkəzə sövq edən
- Yalnız üfüqi və şaquli

14. İş yerində rəhbər vəzifəyə təyin olunmusunuz və yaxşı liderlik qabiliyyətləri inkişaf etdirmək istəyirsiniz. Hansı bacarıqlar bu prosesi dəstəkləyər?

- √ Soft skills
- Təqdimat bacarıqları
- Hard skills
- Texniki biliklər
- Fiziki bacarıqlar

15. Soft skills bacarıqları necə inkişaf etdirilə bilər?

- Ancaq texniki təlimlər vasitəsilə
- Kurslarda iştirak etmədən
- İş təcrübəsi əldə etməklə
√ Müstəqil şəkildə və peşəkar mühitdə təcrübə yolu ilə
- Yalnız təhsil proqramları ilə

16. Bir müəssisədə müxtəlif iş sahələrində vəzifə dəyişdirmək istəyirsiniz. Bu, hansı karyera istiqamətinə uyğun gəlir?

- Kənara sövq edən
- Şaquli karyera
√ Üfüqi karyera
- Mərkəzə sövq edən karyera
- Fərdi inkişaf karyerası

17. Siz tabeçiliyinizdə olan işçilərlə effektiv ünsiyyət qurmaq və onları motivasiya etmək istəyirsiniz. Hansi növ bacarıqlar bu məqsədə xidmət edir?

- Peşəkar bacarıqlar
- Hard skills (sərt bacarıqlar)
- Texniki bacarıqlar
√ Soft skills (yumşaq bacarıqlar)
- Dil bilikləri

18. Mühəndissiniz və şirkətinizdə şaquli karyera irəliləyişi istəyirsiniz. Hansı addımlar atmaqla bu irəliləyişi təmin edə bilərsiniz?

- Texniki bacarıqları artırmaqla
- Həmişə mövcud vəzifənizdə qalmaqla
√ Daha yüksək vəzifələrə müraciət edərək
- İşdən kənar fəaliyyətlərlə məşğul olmaqla
- Yalnız mükafat tələb etməklə

19. Karyera irəliləməsi ilə bağlı "mərkəzə sövq edən" istiqamət nəyi ifadə edir?

- Fərdi layihələr həyata keçirmək
- Komanda ilə daha sıx əlaqələr qurmaq
- Şaquli yüksəlişin əksinə hərəkət etmək
√ B) Şirkət rəhbərliyinə yaxınlaşmaq və qeyri-formal əlaqələr yaratmaq
- Başqa funksiya sahəsinə keçmək

20. Hard skills nədir?

- Motivasiya təlimləri
- Təqdimat bacarıqları
- Ünsiyyət bacarıqları
- Dəstək verən sosial bacarıqlar
√ Texniki biliklər və bacarıqlar

21. Peşə nədir?

- Təsadüfi görülən işlər
- Gündəlik həyatdakı sosial görüşlər
- Müxtəlif maraq dairələri üzrə fəaliyyətlər
√ İnsanların öz fiziki və mənəvi güclərini tətbiq etdiyi fəaliyyət
- heç biri

22. Karyera irəliləyişi istiqamətlərindən biridir

- Üfüqi
- Kənara sövq edən

- Şaquli
- √ Hamısı
- Mərkəzə sövq edən

23. Peşəkar karyera hansı mərhələləri əhatə edir?

- Müxtəlif maraq dairələri üzrə mərhələlər
- Ailə və dostlarla vaxt keçirmək
- Müvəqqəti işlər və işdən kənar fəaliyyətlər
- √ Təhsil, işə girmə, peşəkar inkişaf, təqaüdə çıxma
- Tətil planları və təlimlər

24. Karyera nədir?

- Məqsədlər və hədəflər toplusu
- Qısa müddətli iş layihələri
- √ Bir insanın iş həyatı boyunca əldə etdiyi uğurlar və təcrübələr
- İşdənkənar sosial fəaliyyətlər
- İstirahət zamanı görülən fəaliyyətlər

25. Güclü tərəfləri müəyyən etməyin ilk addımı hansıdır?

- Əmək bazarını analiz etmək
- √ Sərişdə və bacarıqları sadalamaq
- Təşkilatda işə başlamaq
- Çoxlu təcrübə əldə etmək
- Dəyərləri araşdırmaq

26. Karyera planlamasının mərhələlərinə aiddir

- Öz potensialını dərk etmək
- √ hamısı
- Karyera məqsədlərinin təyin olunması
- heç biri
- Əmək bazarının potensialının araşdırılması

27. «Prioritetinizi müəyyənləşdirin. Planınızı keyfiyyət, dəyər, paylanma prinsiplərə uyğun olaraq reallaşdırın». Bu prinsiplər hansına aiddir?

- VISA
- Holland modeli
- √ Kayzen texnikası
- Robert Dilts modeli
- SWOT analizi

28. Johari pəncərəsi modelində yer alan gizli sahəyə aid xüsusiyyətlərdən hansı doğrudur?

- Heç biri
- Özünə məlum olan, lakin başqalarına məlum olmayan xüsusiyyətləri ehtiva edir.
- İnsanın paylaşmaq istəmədiyi və şüurlu şəkildə gizlətmək istədiyi məlumatlar daxildir.
- √ Hamısı doğrudur
- Onun fərqində olmadığı bəzi rəftar, keyfiyyət və davranışlar var.

29. 39 yaşlı Alsu dövlət qurumunda böyük mütəxəssis vəzifəsində çalışır. Onu yaxın müddətdə sektor müdiri vəzifəsinə təyin edəcəklər. O özü fərqində olmasa da, başqaları tərəfindən tənqidə açıq olmayan biri kimi tanınır. Alsu karyerasının hansı mərhələsindədir və Johari pəncərəsinə görə hansı hissənin xüsusiyyətini özündə daşıyır?

- İrəliləyiş və açıq hissə
- Saxlama və kor hissə
- Tamamlama və açıq hissə

√ İrəliləyiş və kor hissə
• İlkin və gizli hissə

30. Türkan gitarada ifa etməyi öyrənmək istəyir və qarşısına hədəf qoyur. Hər gün 20 dəqiqə «YouTube» üzərindən dərslərə baxmaqla 3 ay müddətində gitarada orta səviyyədə ifa edəcəyinə inanır. O hansı modeli tətbiq edir?

• SWOT analizi
• Holland modeli
• SMART
√ Kayzen texnikası
• VISA texnikası

31. Kayzen texnikasının cəhətlərinə aid olmayan variantı seçin.

• Davamlı inkişaf
• Günahkar axtarmırlar, problem həll edilir
√ Problemin həllində yalnız bir nəfər öhdəlik daşıyır
• Mərkəzdə - problem həlli
• Kiçik addımlar

32. Kayzen texnikasının prinsiplərinə aid deyil.

• Əvvəlcə öz şəxsi problemlərinizi həll edin.
• Problemin mövcudluğunu qəbul edin.
• Düzgün həll vasitələrindən istifadə edin
• Planlaşdır, tətbiq et, yoxla və tədbirli ol üsulundan istifadə edin.
√ Yalnız iqtisadi mənfəətə hədəflənin

33. Aşağıdakılardan hansı vizyon bəyanatıdır?

• IKEA "Bir çox insan üçün hər gün daha yaxşı həyat bəxş etmək"
• UNEC - “100 yaşında dünyanın ən yaxşı 500 universitetindən birinə çevrilmək
• Təhsil Tələbə Krediti Fondu - Təhsilin güzəştli şərtlərlə maliyyələşdirilməsi üzrə əsas operatora çevrilməklə yüksək keyfiyyətli əlçatan təhsilə nail olmaq
√ hər biri
• SOCAR - Enerji keçidi, innovasiyalar və rəqəmsallaşdırma vasitəsilə əməliyyatlarımızı inkişaf etdirərək qabaqcıl enerji şirkəti olmaq

34. Siz yeni bir layihə rəhbərisiniz, lakin öz bacarıqlarınızı çox yüksək qiymətləndirirsiniz və tez-tez səhv qərarlar qəbul edirsiniz. Hansı fenomenə məruz qalmış ola bilərsiniz?

• Məqsədlərin təyin olunması
• Saxtakar sindromu
• İşçilərin az təcrübəsi
√ Dunning-Kruger effekti
• Saxlama mərhələsi

35. Dunning-Kruger effekti nəyi izah edir?

• Aşağı səviyyəli işçilərin öz bacarıqlarını çox yüksək qiymətləndirməməsi
• A) Yüksək səviyyəli ixtisaslı insanların öz bacarıqlarını həddən artıq dəyərləndirməsi
• Aşağı səviyyəli işçilərin öz bacarıqlarını az qiymətləndirməsi
√ Aşağı səviyyəli ixtisaslı insanların öz bacarıqlarını həddindən artıq şişirtməsi və səhvlərini dərk edə bilməməsi
• Yüksək səviyyəli işçilərin öz bacarıqlarını reallığa uyğun qiymətləndirməsi

36. İş yerində birgə çalışdığınız komandada fərqli insanlarla necə uğurla işləmək olar?

• Yalnız texniki biliklərə əsaslanmaq
• Texniki bacarıqları təkmilləşdirmək
√ Fərqli şəxslərlə ünsiyyət və uyğunlaşmaq bacarığını inkişaf etdirmək
• Şəxsi maraqlara yönəlmək

37. Bir sosial işçi deyir: "Mənim işim yalnız insanlara yardım etmək deyil, həm də cəmiyyətin daha yaxşı bir yer olmasına töhfə verməkdir." Bu, Dilts'in piramidasının hansı səviyyəsinə aiddir?

- İnanclar və dəyərlər
- Kimlik
- Ətraf mühit
- √ Missiya
- Davranış

38. Aysel yaradıcı yazılar yazır, yeni ideyalar tapmaqdan zövq alır və rənglərlə işləməyi sevir. O, hansı şəxsiyyət tipinə və peşəyə uyğun gəlir?

- Araşdırıcı; alim
- Realist; mühəndis
- Təşəbbüskar; vəkil
- √ Bədii; moda dizayneri
- Konvensional; mühasib

39. Bir mühəndis özünə belə bir sual verir: "Mən təkcə texniki məsələləri həll edən biri deyiləm, həm də komanda lideriyəm kimi təşkilatda strateji qərarlar verən biriyəm." Bu, Dilts'in piramidasının hansı səviyyəsinə aiddir?

- Missiya
- Ətraf mühit
- Davranış
- √ Kimlik
- Qabiliyyətləy

40. Elvin iş mühitində tez-tez özünü rəhbər kimi aparır, eyni zamanda problemləri həll etməkdə və insanları istiqamətləndirməkdə bacarıqlıdır. Ona uyğun şəxsiyyət növü və peşə seçimi hansıdır?

- Konvensional; mühasib
- √ Təşəbbüskar; baş icraçı
- Bədii; rəssam
- Araşdırıcı; psixoloq
- Realist; mühəndis

41. Siz yeni bir sahəyə keçmək istəyirsiniz, ancaq güclü tərəflərinizin o sahəyə uyğun olduğunu düşünmürsünüz. Hansı mərhələni tətbiq etməlisiniz?

- Məqsədlərin müəyyən edilməsi
- Vizyonun dəyişdirilməsi
- Yalnız yeni bacarıqların öyrənilməsi
- √ Güclü tərəflərin yenidən nəzərdən keçirilməsi və uyğunlaşdırılması
- Əmək bazarının analizi

42. Sizin dəyərləriniz çevikliyi və inovasiyanı əks etdirir. Şirkətinizdə hansı addımlar atılmalıdır ki, bu dəyərlərə uyğun bir missiya yaradılsın?

- Ənənəvi metodları tətbiq etmək üçün fokuslanmalıdır
- Uzunmüddətli planlar hazırlamaq
- Qısa müddətli nəticələrə fokuslanmalıdır
- √ Rəhbərlik innovativ yanaşmalar üçün strategiya inkişaf etdirməlidir
- İdarəetmə dəyişməz qalmalıdır

43. Bir təşkilatda lider kimi böyümək vizyonunuz var. Vizyon bəyənatınız necə bir sənəd olmalıdır?

- Yalnız yeni işə başlayanda
- Bacarıqlar zəiflədikdə
- Karyera başlanğıcında
- Heç bir zaman

√ Peşəkar təcrübələr artdıqca

44. İşlədiyiniz qurumda lider olaraq böyümək istəyirsiniz və liderlik qabiliyyətlərinizdən istifadə etməklə yeni layihələr hazırlamaq istəyirsiniz. Bu aşağıdakı hansı mərhələyə uyğundur?

- Güclü tərəflərin müəyyənləşdirilməsi
- Məqsədlərin müəyyən edilməsi
- Əsas dəyərlərin müəyyən edilməsi
√ Missiya bəyanatının yazılması
- Vizyonun həyata keçirilməsi

45. Vizyon bəyanatının rezumeyə daxil edilməsinin əsas səbəbi nədir?

- Yalnız keçmiş iş təcrübələrini göstərmək
- Gələcək planları müəyyən etmək
- Şəxsi maraqları bildirmək
√ Namizədin gələcək ambisiyalarını işəgötürənə izah etmək
- İşəgötürənin gözləntilərini idarə etmək

46. İşlədiyiniz şirkətdə dəyərlərinizi əks etdirən bir missiya bəyanatı hazırlamaq istəyirsiniz. Aşağıdakı hansı sual sizə kömək edə bilər?

- Hansı ortaq dəyərlərimiz var?
- Mən bu işdə necə böyüyə bilərəm?
- Şirkətim üçün nə vacibdir?
√ Mən bu missiyanı necə icra edəcəyəm?
- İşəgötürənlərim məni necə görmək istəyir?

47. Misal üçün siz mühəndissiniz. İşlədiyiniz şirkətdə rəhbər olmaq kimi bir vizyonunuz var. Bu hansı səviyyədə vizyon məqsədi ola bilər?

- Fərdi
- Qısa müddətli
- Biznes
- Sosial
√ Uzunmüddətli

48. Səriştələr karyera problemlərinin həllində necə istifadə oluna bilər?

- Qısa müddətli tapşırıqları idarə etməklə
- Motivasiya artırmaqla
- Peşəkar inkişafı nəzərə almamaqla
√ Güclü tərəfləri tətbiq etməklə peşəkar problemlərin həlli üçün
- Gündəlik işləri yönləndirməklə

49. Əsas dəyərlərin karyera vizyonunda rolu nədir?

- İş bazarını müəyyən edir
- Çoxlu təcrübə əldə etmək
- Hədəfləri təyin etmir
√ Uğur qazanmaq üçün şəxsi motivasiya yaradır
- Peşə seçimini dəyişir

50. Karyera planlamasında vizyon necə dəstək verir?

- Qısa müddətli işlərə fokuslanaraq
- Dəyərləri araşdıraraq
- Yalnız maliyyə strategiyalarını təmin edərək
√ Uzunmüddətli hədəfləri təyin etməyə kömək edərək
- Heç bir təsir etmədən

51. Bir şəxs güclü tərəflərini tapmaq üçün hansı yolu izləməlidir?

- Ailə ilə bağlı planları nəzərə almaq
- Əmək bazarını araşdırmaq
- Yalnız təhsil sahəsində olan biliklərini analiz etmək
- İş təcrübəsini qiymətləndirməmək
- √ Maraqlarına uyğun bacarıqları sadalamaq

52. Vizyon bəyanatı nə qədər qısa olmalıdır?

- 7-8 cümlə
- 4-5 cümlə
- √ 1-2 cümlə
- 5-6 cümlə
- 10 cümlə

53. Karyera vizyonu nəyə istiqamət verir?

- √ Həyatdakı mühüm qərarlara
- Maliyyə seçimlərinə
- Yalnız tətil planlarına
- Qısa müddətli tapşırıqlara
- Şəxsi məqsədlərə

54. Missiya nədir?

- Peşəkar sərişdələrin siyahısı
- Gündəlik fəaliyyət planı
- √ Şəxsin həyatda məqsədini və uzunmüddətli hədəflərini izah edən bir təsvirdir
- Ailə planları
- Yalnız qısa müddətli hədəfləri izah edən sənəd

55. Vizyon ifadəsi yazılarkən ortalama neçə dəyər və ya xüsusiyyət seçilməlidir?

- 4 və 5
- 2-3
- √ 5və 6
- 1 və 2

56. Vizyon bəyanatının əsas komponentlərindən biri hansıdır?

- Gündəlik planlar
- Qısamüddətli qərar vermə mexanizmi
- Gündəlik planlar
- √ Uzunmüddətli hədəf
- Maliyyə məqsədi

57. Vizyon nədir?

- Qısamüddətli qərar vermə mexanizmi
- Ailə planları
- Gündəlik planlar
- √ Uzunmüddətli hədəf və həyat istiqaməti
- Maliyyə məqsədi

58. Aşağıdakılardan hansı SWOT analizində zəif tərəfə aid edilə bilər?

- İnnovativ düşüncə qabiliyyəti
- Yeni təlimlərə çıxış imkanı
- Komanda ilə yaxşı işləmək bacarığı
- D) Sektorda olan yeni texnologiyaların artması

√ Təcrübənin yetərsiz olması

59. Rəhbər və mütəxəssis kimi çalışanlar üçün ortaq bacarıqlardan biridir

- inandırma bacarığı
√ Komanda ilə işləmək bacarığı
- müstəqil qərar vermə
- liderlik
- təşəbbüskarlıq

60. İşaxtaran namizədin hansı xüsusiyyətləri olmalıdır, biri yanlışdır

- Səbirli davranmaq
- Yenilikçi olmaq
- İş axtarışı alətlərini bilmək və istifadə etmək
- Məqsədini bilmək
√ İş yerini tez-tez dəyişməlidir

61. Bunlardan biri Robert Dilts piramidasına aid deyil

- Kimlik
√ Zəif tərəflər
- Ətraf mühit
- İnanclar və dəyərlər
- Davranış

62. Fidan maddi vəziyyəti yaxşı olan ailədə böyüyüb, anasının Təhsil Mərkəzi var, UNEC-in marketinq fakültəsindən yüksək nailiyyətlərlə məzun olmağa hazırlaşır. Mərkəzin marketinqi ilə özü məşğul olacaq. Fidan UNEC-də Tələbə Gənclər Təşkilatı vasitəsilə tanış olduğu mühasibatlıq ixtisasında oxuyan Nurayın da bu mərkəzdə mühasib işləməsini istəyir və anasına onu tövsiyə edir. SWOT analizinə görə Fidanı və Nurayı xarakterizə edin.

- Fidanın da, (S) Nurayın da güclü tərəfləri üst-üstə düşür (S)
- Fidan və Nuray üçün hər biri zəif tərəfdir
- Fidanın imkanları var (O) və Nuraya imkanlar yaradıb (O)
- Nurayın zəif tərəfləri var, (W) Fidan bu vəziyyətdə imkanla qarşılaşıb (O)
√ Fidanın güclü tərəfləri var, (S) Nuraya imkanlar yaranıb (O)

63. SWOT analizinə görə universitetin təklif etdiyi tələbə mübadiləsi proqramlarını, karyera mərkəzinin xidmətini, könüllülük proqramlarını, əmək yarmarkalarının təşkilini hansı bölməyə qeyd etmək olar?

- Həm zəif, həm də fürstələr
- Təhlükələr (T)
√ Fürsətlər- İmkanlar (O)
- Güclü tərəflər (S)
- Zəif tərəflər (W)

64. Psixoloq Dr John Holland tərəfindən hazırlanmış RIASEC modelinə görə standart- ənənəvi şəxsiyyət tipinin əsas xüsusiyyətlərinə aid deyil.

- Sistemli, qaydalara əsaslanan fəaliyyətlər
- Sistemli şəkildə verilən tapşırıqları yerinə yetirir
- Data əməliyyatları, məlumat emalı
√ Öyrətməyə və sosial fəaliyyətlərə meyilli
- Uçotların aparılması, hesablanması,

65. Günel böyüyəndə pianoçu olmaq istəyirdi, lakin anasının təkidi ilə diş həkimi oldu. Holland modelinə görə Günelin arzusu hansı şəxsiyyət tipi idi və hazırda çalışdığı sahəyə görə hansı şəxsiyyət tipinə aiddir?

- Arzusuna görə araşdırmaçı, peşəsinə görə standart
- Hər ikisinə görə yaradıcı
- Arzusuna görə araşdırmaçı, peşəsinə görə araşdırmaçı

√ Arzusuna görə yaradıcı, peşəsinə görə realist
• Arzusuna görə standart, peşəsinə görə yaradıcı

66. Ravid artıq 4 ildir ki, PAŞA Holdingdə mühasib vəzifəsində çalışır. O, psixoloq Dr John Holland tərəfindən hazırlanmış RIASEC modelinə görə hansı şəxsiyyət tipinə aiddir?

• Təşəbbüskar
• Araşdırmaçı
• Yaradıcı
√ Standart- Ənənəvi
• Realist

67. Bunlardan biri psixoloq Dr John Holland tərəfindən hazırlanmış RIASEC modelinə görə yaradıcı insan tipinə aid deyil.

• aktyor
• rəqqas
• Rəssam
• müğənni
√ bioloq

68. Bunlardan biri Psixoloq Dr John Holland tərəfindən hazırlanmış RIASEC modelinə görə araşdırmaçı insan tipinə aid deyil.

• Alim
• İqtisadçı
• Sosioloq
• Bioloq
√ Müğənni

69. Bir təşkilatın CEO-su işçilərinə deyir: "Bizim məqsədimiz yalnız bazarda lider olmaq deyil, həm də cəmiyyətə müsbət təsir etməkdir." Bu, hansı anlayışı ifadə edir?

• Taktiki addım
• Strategiya
• Vizyon
• Qısa müddətli fəaliyyət planı
√ Missiya

70. Bir müəllim dərsdə şagirdlərə dürüstlük haqqında müzakirə aparır və deyir ki, "Bu inancım mənim həyatımın bütün sahələrində mənə rəhbərlik edir." Bu hansı səviyyəyə aiddir?

• Kimlik
• Qabiliyyət
• Davranış
√ İnanclar və dəyərlər
• Ətraf mühit

71. Sevil şəxsi ünsiyyətdən zövq alır, başqalarına kömək etməyi sevir və sosial problemlərin həllinə maraq göstərir. Onun üçün ən uyğun peşə seçimi hansıdır?

• Pilot
• Mühasib
• Kimyaçı
√ Sosial işçi
• Vəkil

72. Holland metoduna görə realist şəxsiyyət növünə hansı peşə uyğun gələ bilər?

• Tərcüməçi
• Sosial işçi
• Yazıçı
√ Mühəndis

- Hüquqşünas

73. Robert Dilts-in məntiqi səviyyələrində "Kimlik" səviyyəsi hansı sosial rolu izah edir?

- Şəxsi münasibətləri
- Qısa müddətli məqsədlər
- Davranış strategiyaları
√ Peşəkar və şəxsi rollar
- Ətraf mühitlə əlaqə

74. Robert Dilts'in məntiqi səviyyələr modelində "İnanclar və dəyərlər" səviyyəsində hansı sual soruşulur?

- Hansı dəyərlərim var?
- Mənim güclü tərəflərim nədir?
- Mən nə üçün bunu edirəm?
√ Mən kiməm?
- Mən haradayam?

75. Holland metodu ilə şəxsiyyət tipi seçərək karyera istiqaməti necə müəyyən edilir?

- Gələcək planlara əsaslanaraq
- Şəxsin güclü tərəflərinə əsaslanaraq
- Əmək bazarının tələblərinə əsaslanaraq
√ Şəxsi maraqlara və peşə təsnifatlarına əsaslanaraq
- Ailə maraqlarına əsaslanaraq

76. Karyera planlamasında əmək bazarının analizi hansı məqsədə xidmət edir?

- Hər zaman ən yüksək maaşı təmin etmək üçün
- Fərqli karyera yollarını sınamaq üçün
- Daha geniş sosial əlaqələr qurmaq üçün
- Təhsil imkanlarını artırmaq üçün
√ Sektorun tələblərinə uyğun peşəkar bacarıqları təyin etmək üçün

77. Əmək bazarını niyə nəzərə almalıyıq, doğruları tapın

- əməyə olan tələblərə təsir edir və əmək haqqını formalaşdırır
- Heç biri
- gələcək karyeramızı istiqamətlərinə təsir edən amilləri analiz etməliyik
- düzgün və perspektivli ixtisas seçimi etməliyik
√ Hamısı doğrudur

78. Əmək bazarının xüsusiyyətlərinə aid deyil

- Qeyri-maddi imtiyazların vacibliyi – iş şəraiti, sığorta, inkişaf imkanları, iş rejimi
- Dinamiklik – peşəyə və iş yerinə olan tələblər daim dəyişir
- Alıcının və satıcının uzunmüddətli əlaqəsi
√ Alıcının və satıcının qısammüddətli əlaqəsi.
- Xidmət alınır və satılır

79. Əmək bazarının maraqlı tərəfləri (əməkdaşlığa maraqlı tərəflər)

√ İşəgötürən və iş axtaran
- satıcılar
- sahibkar və işəgötürən
- işçilər
- sahibkarlar

80. Əmək bazarı nədir?

- xidmət və əməyin olduğu yer
- yalnız satışın olduğu yer
- əməyin olduğu yer
- satış və əməyin olduğu yer
√ tələb və təklifin olduğu yer

81. "Gizli işə qəbul" tendensiyası nə ilə müəyyən edilir?

- İşçi axtarışı
- İctimai iş elanları
- Yalnız xarici işə qəbul
√ Şirkət daxilində kadrların axtarışı
- Sosial media işə qəbulu

82. Müasir işçilər üçün əsas yanaşma kimi nə təsvir olunur?

- Tək bacarığa malik olma
- Birdəfəlik öyrənmə
- Rəqəmsal bacarıqlardan az istifadə
√ Ömür boyu öyrənmə
- Qısa müddətli öyrənmə

83. Müasir işəgötürən-işçi münasibətlərində nəyə diqqət yetirilir?

- Sabit iş saatları
- Maddi faydalar
- Yalnız qısamüddətli müqavilələr
√ Qeyri-maddi faydalar
- Fiziki mövcudluq

84. Bazarın tələblərinə uyğun kadrların hazırlanmasına kim cavabdehdir?

- Ailələr
- Dövlət qurumları
- Fərdi işçilər
√ Təhsil sistemi
- Özəl şirkətlər

85. HR departamentləri getdikcə hansı növ bacarıqlara üstünlük verirlər?

- Yalnız texniki bacarıqlar
- Sərt bacarıqlara
- İstehsal bacarıqları
√ Sosial bacarıqlar
- İdarəetmə bacarıqları

86. Pandemiyadan sonrakı əmək bazarında yeni tendensiya nədir?

- Yalnız onlayn işləmək
- Azaldılmış elastiklik
√ Hibrid iş modelləri
- Texnologiyadan istifadənin azalması
- Yalnız ənənəvi ofis işləri

87. İş axtaranlar hansı əsas xüsusiyyətə malik olmalıdırlar?

- Tez həvəsdən düşmək
- Yalnız bir iş axtarış metoduna diqqət yetirin
- Onlayn platformalarda iş axtarmamaq

√ Məqsədlərini və hədəflərini bilmək
• Prosesə qarşı səbirsiz olmaq

88. Amerika psixoloqları Harry İnqram və Co Luft (Harry Ingram və Joe Luft) tərəfindən hazırlanmış «Johari pəncərəsi» modelinə görə biri «Açıq sahə»nin xüsusiyyyətlərinə aid deyil.

• Yaxşı ünsiyyət qurmağı bacarır
• Təşəbbüskardırlar
• Fərqlilikləri və müxtəlifliyi təbii qəbul edirlər
√ Risk etməyi sevməzlər
• Əməkdaşlığa açıqdırlar

89. Həyatımızın hansı hissəsi adətən təhsilə və iş fəaliyyətinə sərf olunur?

• Üçdə ikisi
• Yarısı
• Demək olar hamısı
• Dörddə biri
√ Üçdə biri

90. Aşağıdakılardan hansı əmək bazarının xarakteristikası DEYİL?

• Xidmətlər alınır və satılır, fiziki şəxslər deyil
• Alıcı və satıcı arasında uzunmüddətli münasibət
√ Fiziki məhsullar əsas əmtəədir
• Alıcılar və satıcılar mövcuddur
• İş tələblərində dinamik dəyişikliklər

91. Əmək bazarının mahiyyəti?

• Yalnız işçilərin olduğu yer
√ Əmək xidmətləri üçün işəgötürənlər və işçilər arasında qarşılıqlı əlaqə
• Malların alınıb satıldığı yer
• Təhsil təhsili sistemi
• Hökumətin tənzimləmə çərçivəsi

92. Bir işçi müdirindən davamlı olaraq tapşırıqların gecikdirilməsi ilə bağlı şikayət alır. O, bu problemin səbəbini araşdırmaq üçün vaxtını necə planladığını və hansı bacarıqları istifadə etdiyini təhlil edir. Bu yanaşma hansı səviyyəyə aiddir?

• İnanclar və dəyərlər
• Kimlik
• Ətraf mühit
• Davranış
√ Qabiliyyətlər

93. Bir layihə meneceri vizyonunda qeyd edir:
"Beynəlxalq səviyyədə tanınan layihələrdə liderlik etmək və komandamla mükəmməl nəticələr əldə etmək."
Menecerin bu vizyonunu həyata keçirməsi üçün aşağıdakı addımlardan hansı daha effektiv ola bilər?

• Komandasında olan üzvlərin bacarıqlarını inkişaf etdirmək
• Mövcud iş mühitini təhlil etmək
• Yeni liderlik təlimlərinə qatılmaq
• Layihə ilə bağlı mövcud problemləri araşdırmaq
√ Uzunmüddətli məqsədlərə uyğun kiçik hədəflər təyin etmək

94. Banu universitet təhsilini başa vurduqdan sonra karyera vizyonunu hazırlayır. O, "Maliyyə analitikası sahəsində beynəlxalq səviyyədə tanınmaq istəyirəm" ifadəsini yazır. Banunun vizyonunda hansı əlavə ona daha konkret bir yol xəritəsi çəkməyə kömək edər?

• Qısa müddətli maliyyə hədəflərinin müəyyən edilməsi
• Tələbəlik dövründəki nailiyyətlərinin qeyd edilməsi
• Bu sahədə liderlərin təcrübəsini öyrənmək

√ Sərişẗələrinin və bacarıqlarının təhlil edilməsi
• Şəxsi dəyərlərin təsvir olunması

95. Bir karyera məsləhətçisi gənc mütəxəssislərə vizyon və missiya yazmağı öyrədir. Aşağıdakı hallardan hansında vizyon və missiya arasında fərq düzgün ifadə olunur?

• Missiya emosional motivasiya yaradır, vizyon isə praktiki nailiyyətlər üzərində qurulur.
• Vizyon şəxsi maraqlara, missiya isə sosial məsuliyyətə əsaslanır.
• Vizyon qısamüddətli məqsədləri əhatə edir, missiya isə yalnız şəxsi dəyərləri.
• Missiya şəxsi xüsusiyyətlərə fokuslanır, vizyon isə fəaliyyət istiqamətlərinə.
√ Vizyon gələcək üçün ümumi istiqamət müəyyən edir, missiya isə konkret fəaliyyət planıdır.

96. Xədicəiş axtararkən öz vizyon bəyanatına aşağıdakıları daxil edir: "Texnologiya sahəsində innovativ həllər təklif edən lider olmaq." O, bu vizyonu rezumesində necə inteqrasiya etməlidir?

• İş təcrübələri bölməsinə yazaraq aydınlaşdıra bilər
• Təhsil bölməsində akademik nailiyyətləri ilə əlaqələndirə bilər
√ Hədəflər bölməsinə əlavə edərək potensial işəgötürənə göstərə bilər
• Şəxsi məlumatlar bölməsinə qısa qeyd əlavə edə bilər
• Peşəkar bacarıqlar siyahısında bir sətir əlavə edə bilər

97. Əsma öz karyera vizyonunu hazırlayır və aşağıdakıları qeyd edir: "Dürüstlük, yaradıcılıq və peşəkarlıq dəyərlərinə əsaslanan layihələrdə işləmək, bu sahədə tanınmış mütəxəssis olmaq." Bu vizyonun hansı elementi çatışmır?

• Sərişẗə və bacarıqların təhlili
• Missiya bəyanatının əlavə edilməsi
• Şəxsi dəyərlərin müəyyən edilməsi
• Qısa müddətli fəaliyyət planı
√ Karyera hədəfinin dəqiq təsviri

98. Güclü tərəfləri müəyyən etməyin ikinci addımı hansıdır?

• Çoxlu təcrübə əldə etmək
• Sərişẗə və bacarıqları sadalamaq
• Təşkilatda işə başlamaq
√ Əmək bazarını analiz etmək

99. Mentor seçimi zamanı nələr nəzərə alınmalıdır?

• Mentordan heç bir məsləhət almamaq.
• Mentorluqdan imtina etmək.
√ Mentoru seçərkən hədəflərin uyğunluğu və mentorun xüsusiyyətlərinə diqqət yetirilməsi
• Özbaşına hərəkət etmək.
• Mentordan heç bir gözlənti olmaması.

100. Karyera strategiyasının əsas komponentlərindən biri hansıdır?

√ Bacarıqların inkişaf etdirilməsi
• Özünü inkişafdan geri qoymaq.
• Heç bir yenilik etməmək.
• Heç bir inkişaf etdirmə strategiyası seçməmək
• İşdə qalmağı çətinləşdirmək

101. Fərdi inkişaf planı hansı addımları əhatə edir?

• Heç bir addım əhatə etmir.
• Özünü inkişaf etdirmək üçün heç bir strategiyanı seçməmək.
• Özünü inkişaf etdirməmək.
√ Məqsədlərin müəyyənləşdirilməsi, reallıqların qiymətləndirilməsi, ehtiyacların müəyyənləşdirilməsi və inkişaf fəaliyyətlərinin seçilməsi.
• Planlaşdırma etmədən hədəflərə çatmaq.

102. Fərdi inkişaf planlaşdırmasının məqsədi nədir?

- Yalnız yuxarı hərəkət etmək.
- İşdə hər hansı bir dəyişiklik etməmək.
- İşdə qalmağı çətinləşdirmək.
- Özünü inkişafdan geri qoymaq.
- √ Performansı yaxşılaşdırmaq və potensiala çatmaq

103. Karyera boşluğu analizi zamanı hansı addım atılmalıdır?

- √ İşin tələbləri ilə mövcud bacarıqların müqayisəsi
- Heç bir araşdırma aparmamaq.
- Təsadüfi iş seçmək.
- Boşluqları görməzlikdən gəlmək.
- Özünü qiymətləndirmədən keçməmək.

104. Karyera boşluğu analizi nə məqsədlə aparılır?

- Boşluqların olduğunu inkar etmək üçün.
- Mövcud bacarıqların gizlədilməsi üçün.
- Heç bir planlaşdırma etmədən işə başlamaq üçün.
- Karyera planlaması ilə əlaqəsi yoxdur.
- √ Bacarıq və kvalifikasiyalardakı boşluqları müəyyənləşdirmək üçün

105. Özünü qiymətləndirmə nəyi əhatə edir?

- Heç bir özünü tanıma prosesi aparmamaq.
- √ Şəxsiyyət analizi, dəyərlər, maraqlar və güclü tərəflərin müəyyənləşdirilməsi
- Yalnız bacarıqların qiymətləndirilməsi.
- Yalnız maraqların müəyyənləşdirilməsi.
- Başqalarının fikirlərinə uyğun olmaq.

106. Karyera planının hazırlanması zamanı ilk addım nədir?

- √ Özünü qiymətləndirmək və hədəfləri müəyyənləşdirmək
- Şəbəkə qurmağa başlamaq.
- İmkanları araşdırmaq.
- İş axtarmağa başlamaq
- Mentor axtarmaq.

107. Karyera planlaması nə üçün vacibdir?

- √ Uzunmüddətli müvəffəqiyyət və məmnuniyyət üçün
- Fərdi inkişafa mane olur
- Karyera hədəflərinin əhəmiyyətsizliyi üçün
- İş axtarışını çətinləşdirir
- Zaman itkisinə səbəb olur

108. Karyera planlaması nəyi əhatə edir?

- İstənilən işə başlamaq.
- √ Qısa və uzunmüddətli hədəflərə nail olmaq üçün planlı addımlar atmaq
- Heç bir plan olmadan iş axtarmaq.
- Yalnız uzunmüddətli hədəflərə diqqət yetirmək.
- Yalnız təhsilə yönəlmək

109. Tamara Kaizen texnikası əsasında karyera planı hazırlamaq istəyir. Onun ilk addımı nə olmalıdır?

- Hədəflərinə dərhal çatmağa çalışmaq

- Uzunmüddətli planlardan imtina edərək yalnız ani nailiyyətlərə fokuslanmaq
- √ Problemin mövcudluğunu qəbul etmək və həlli üçün kiçik addımlar planlamaq
- Yalnız yüksək xərclər tələb edən həll yollarına yönəlmək
- Komanda üzvlərinin tövsiyələrini tamamilə nəzərə almamaq

110. Aytən özünü dərk etməyə çalışır və sual verir: "Mən kiməm? Mənim məqsədlərim nələrdir?" O, hansı yanaşmanı tətbiq edərək daha effektiv nəticələr əldə edə bilər?

- Yalnız hazırkı vəziyyətini nəzərə almaq
- Gələcək planlarına fokuslanmadan, keçmiş uğursuzluqlarını təhlil etmək
- Özünü yalnız sosial rolu ilə məhdudlaşdırmaq
- √ Özünü tənqid etmədən və tərifləmədən, faktlara əsaslanmaq
- Özünün "Mən-ideal" tərəfini nəzərə almamaq

111. Elşən "Kaizen fəlsəfəsi"ni şəxsi inkişafında tətbiq etmək istəyir. Hansı yanaşma onun məqsədinə uyğun hesab oluna bilər?

- Komanda üzvlərinin fikirlərini nəzərə almamaq
- Yalnız iqtisadi mənfəəti əsas meyar kimi götürmək
- Problemləri həll etmədən yalnız böyük nailiyyətlərə fokuslanmaq
- Fəaliyyətində yalnız böyük xərclər tələb edən planlara üstünlük vermək
- √ Davamlı inkişaf üçün kiçik addımlar atmaq

112. Lalə karyera planlamasına başlamadan öncə öz məqsədlərini və mövcud vəziyyətini təhlil etmək istəyir. Hansı addım bu prosesə düzgün başlanğıc sayılır?

- Maliyyə resurslarını dərhal sərf etmək
- Təhsilini artırmadan dərhal fəaliyyət planı hazırlamaq
- Qısamüddətli hədəfləri nəzərə almamaq
- √ Öz potensialını SWOT analizi vasitəsilə qiymətləndirmək
- Əmək bazarını araşdırmadan fəaliyyətə başlamaq

113. Jalə "Dəyərlər və İnanc" səviyyəsində Robert Dilts modeli üzrə problemlər yaşayır. Onun bu problemi həll etmək üçün atmalı olduğu ilk addım nə olmalıdır?

- Kimlik səviyyəsinə keçmədən problemi həll etməyə çalışmaq
- √ Öz inanclarını və həyat dəyərlərini təhlil etmək
- Dəyərlərin şəxsi həyatı ilə əlaqəsi olmadığını qəbul etmək
- Ətraf mühit faktorlarını tamamilə gözardı etmək
- Davranış səviyyəsində dərhal dəyişikliklər etmək

114. Anar işdə yüksək vəzifəyə qalxmaq üçün hər gün bir az çalışır, lakin hansı bacarıqları artırmalı olduğunu və necə irəliləməli olduğunu bilmir. Anarın məqsədi hansı xüsusiyyətə malik deyil?

- Uyğun
- Səbəbsiz məqsəd
- Konkret plan
- √ Ölçülə bilən
- Vaxt çərçivəsində

115. Aytac hər həftə müəyyən bir kitab oxumağı hədəfləyir, lakin həftəlik oxuma planı hazırlamayıb və çox vaxt kitabları bitirə bilmir. Aytacın məqsədinə çatmaq üçün əsas addımı nədir?

- Resursları düzgün bölmək
- Səbəbsiz məqsəd
- Daha çox vaxt ayırmaq
- Motivasiya artırmaq
- √ Məqsədi kiçik hissələrə bölmək

116. Elgün hər gün idman etməyi qərarlaşdırıb. Lakin bir neçə həftədən sonra yolda maneələrlə qarşılaşır və məqsədindən uzaqlaşır. Elgünün məqsədi hansı prinsipə uyğun deyil?

- Resursları yetərsizdir
- Məqsəd spesifik deyil
- Məqsəd ölçülə bilən deyil
- Qətiyyət yoxdur

√ Hədəfləri düzgün bölməyib

117. Nərmin xarici dil öyrənmək istəyir, lakin dəqiq bir planı və son tarixi yoxdur. O, dili öyrənməyə başladıqdan bir müddət sonra marağını itirir. Nərminin məqsədə çatmamasının əsas səbəbi nədir?

- Zamanın düzgün idarə edilməməsi
- Səbəbsiz məqsəd

√ Spesifik olmayan məqsəd

- Motivasiya azlığı
- Resurs çatışmazlığı

118. Süleyman maraqlarına uyğun sahəni seçmək istəyir, lakin maraqlarını dəqiq müəyyən edə bilmir. Ona hansı sual kömək edə bilər?

- Başqaları sizi necə qiymətləndirir?"
- Həyatda əsas məqsədiniz nədir?
- Hansı qərarlar sizin üçün əhəmiyyətsizdir?"

√ Hansı işlər sizdə həyəcana səbəb olur və xoşbəxt edir?

- Hansı sahələrdə uğur əldə etməmisiniz?"

119. Xəyyam Robert Dilts'in Məntiqi Alqı Səviyyələri modelinə əsaslanaraq davranış səviyyəsində problemlər yaşayır. Hansı strategiya ona bu problemi həll etməyə kömək edər?

- Yalnız inanclar səviyyəsinə diqqət yetirmək
- Ətraf mühitin problemlərlə heç bir əlaqəsi olmadığını düşünmək
- Bacarıq səviyyəsinə fokuslanmadan problemə həll axtarmaq
- Mövcud davranışı dəyişmədən davam etmək

√ Ətraf mühiti dəyişərək davranışına təsir etmək

120. Sona RIASEC modeli əsasında bədii (artistic) şəxsiyyət tipinə malikdir. Hədəfinə uyğun peşə seçmək üçün hansı sahə ona daha uyğun ola bilər?

- Mühəndis
- Tibb bacısı
- Mühasib

√ Moda dizayneri

- Psixoloq

121. Cavid əmək bazarında öz dəyərini yüksəltmək istəyir. Onun hansı yollardan istifadə etməsi daha məqsədəuyğun olar?

- Heç bir fəaliyyətə qatılmadan iş axtarmaq
- Mövcud dəyəri ilə kifayətlənmək
- İşəgötürənlərin tələblərini tamamilə nəzərə almamaq
- Bacarıqlarını artırmadan yalnız təhsil səviyyəsinə fokuslanmaq

√ Könüllülük fəaliyyətləri və təcrübə proqramlarında iştirak etmək

122. Əzizə iş imkanlarının artdığı bir sahəyə yönəlmək istəyir. Bu sahəni necə araşdıra bilər?

- Araşdırma aparmadan hər hansı bir sahəni seçmək
- İş imkanlarını nəzərə almadan başqa sahəyə keçmək

√ İqtisadi trendləri və sahənin inkişaf perspektivlərini araşdırmaq

- Sahə ilə bağlı heç bir araşdırma etmədən qərar vermək
- Sadəcə tanışlarının tövsiyələrinə əsaslanmaq

123. Cavid iki il ərzində öz biznesini genişləndirmək istəyir. Lakin bu müddət ərzində plan qurmağı unudub və hərəkətləri sistemsizdir. Cavidin məqsədinə çatmamasının əsas səbəbi nə ola bilər?

- Məqsədi spesifik deyil

- İradəsi zəifdir
- Resursları yetərsizdir
√ Planı yoxdur
- Vaxtı düzgün təyin etməyib

124. Fərdin qarşısına hədəf qoymasının faydalarından deyildir:

- Hədəf sizə nəyin önəmli və nəyin önəmsiz olması barədə fikir verir.
- Hədəf sizi həyatda və işdə sahib olmaq istədiyiniz yerə istiqamətləndirir.
- Uzunmüddətli layihələrin başa çatması üçün sizə motivasiya verir.
√ Hədəf ancaq karyera ilə əlaqəli ola bilər
- Məqsədlərə çatmaq üçün davranışınızı müsbət istiqamətdə yönəldir.

125. Aşağıdakılardan hansı məqsədlərimizə çata bilməmə səbəblərimizdən biri deyil?

- Hesabatlılıq sistemimiz yoxdur
- Məqsədimiz ağıllı (smart) deyil
√ Xəyal qurmağı bacarmırıq
- Fili bölə bilmirik
- "Niyə?"-miz dəqiq və güclü deyil

126. Hansı səbəblərə görə məqsədlərə çata bilmirik?

- Məqsədimiz ağıllı (smart) deyil
- Hesabatlılıq sistemimiz yoxdur
- Məqsədlərə çatmaq üçün planımız yoxdur
√ Hamsı
- Həvəsdən düşürük

127. Niyə qarşımıza məqsəd qoymalıyıq?

- Xoşbəxtlik hissini artırır
- Həyatımıza yön verir (focus)
- Enerjimiz artır
√ Hamsı
- Məhsuldarlıq (productivity) artır

128. Məqsəd necə yaranır?

- Məqsəd hər zaman düşüncə prosesi nəticəsində
- Heç biri
- Məqsəd hər zaman bədahətən yaranır
- Məqsəd hər zaman xarici stimula cavab olaraq yaranır
√ Məqsəd xarici stimula və ya daxili impulsa cavab olaraq yaranır

129. Aşağıdakılardan hansı Məqsəd ilə GPS arasındakı oxşarlıqlardan biri deyil?

- Hər ikisi son tarixlərlə (deadline) işləməyi təşviq edir
- Hər ikisi yolda olan potensial problemləri göstərir
- Hər ikisi hara getdiyinizi (son nöqtəni) göstərir
√ Alternativlər olsa da hər ikisi ən uzun yolu göstərir
- Hər ikisi səbəb əsaslı çalışmağı təşviq edir

130. Aşağıdakılardan hansı Məqsəd ilə GPS arasındakı oxşarlıqlardır?

- Hər ikisi yolda olan potensial problemləri göstərir
- Hər ikisi hara getdiyinizi (son nöqtəni) göstərir
√ Hamsı
- Hər ikisi son tarixlərlə (deadline) işləməyi təşviq edir
- Alternativlər olsa da ən qısa yolu göstərir

131. Arzu/xəyal və Məqsəd arasındakı fərqlər nələrdir?

- Heç biri
- Xəyallar vaxt, əziyyət və qurban tələb edir, məqsəd isə tələb etmir.
- Arzu/ xəyal fəaliyyət planı tələb edir, məqsəd isə tələb etmir.
- Məqsədlər pulsuzdur. Arzu/ xəyalların isə qiyməti var
- √ Xəyallar düşüncə əsaslıdır, məqsədlər isə fəaliyyət.

132. Arzu/xəyal və Məqsəd arasındakı fərqlər nələrdir?

- Arzu/ xəyal fəaliyyət planı tələb edir, məqsəd isə tələb etmir.
- Hamsı
- Hər ikisi nəticə yönümlüdür
- √ Xəyallar pulsuzdur, məqsədlər isə vaxt, əziyyət və qurbanlar tələb edir.
- Məqsədlər düşüncə əsaslıdır, xəyallar isə fəaliyyət

133. Arzu/ xəyal nədir?

- √ Xəyallar düşüncə əsaslıdır.
- Xəyallar fəaliyyət planı tələb edir.
- Məqsədlər həyatda əldə etmək istədiklərinizə fokus olma gücünüzdür.
- Xəyallar vaxt, əziyyət və qurban tələb edir.
- Heç biri

134. Məqsəd nədir?

- Məqsəd nəticə yönümlü deyil.
- Heç biri
- Məqsəd xəyallarla eynidi
- √ Məqsədlər həyatda əldə etmək istədiklərinizə fokus olma gücünüzdür.
- Məqsəd fəaliyyət planı tələb etmir.

135. SWOT təhlili məqsəd qoyma ilə necə əlaqələndirilir?

- √ SWOT təhlili məqsəd qoyma prosesi üçün əsas təməl yaradır
- SWOT təhlili məqsəd qoyma ilə heç bir əlaqəsi yoxdur.
- SWOT təhlili hədəf qoyma prosesinə heç bir təsir etmir.
- SWOT təhlili məqsəd qoymaqdan sonra aparılır.
- SWOT təhlili məqsəd qoymaya mane olur.

136. SWOT təhlili hansı məqsədlə istifadə olunur?

- Yalnız müsbət cəhətlərin müəyyənləşdirilməsi üçün
- Hədəf qoymağı çətinləşdirmək üçün
- Strategiya hazırlamağa mane olan bir prosesdir
- √ Güclü və zəif tərəfləri, fürsətləri və təhdidləri müəyyənləşdirmək üçün
- Yalnız mənfi cəhətlərin müəyyənləşdirilməsi üçün.

137. SMART məqsədlərində "Müvafiq" meyarı nəyə aiddir

- Məqsədin yalnız emosional ehtiyaclara cavab verməsi.
- Məqsədin əhəmiyyətsiz və əlaqəsiz olması.
- √ Məqsədin ümumi məqsədlərə və dəyərlərə uyğun olması.
- Məqsədin tamamilə özbaşına olması.
- Məqsədin başqalarının fikirlərinə uyğun olması.

138. SMART məqsəd qoymada "Əldə edilə bilən" meyarı nə deməkdir

- Məqsədin əldə edilməsi üçün heç bir səy göstərilməməlidir

- Məqsəd həmişə böyük və əldə edilməsi çətin olmalıdır
- Məqsəd çox çətin olmalıdır ki, motivasiya yüksəlsin
- Məqsəd hər kəs üçün asanlıqla əldə edilə bilən olmalıdır.
√ Məqsəd real və əldə edilməsi mümkün olmalıdır.

139. Hansı məqsəd təyin etməyin faydası deyil?

- Prioritetlərin müəyyənləşdirilməsinə kömək edir.
- Özünə inamı artırır
√ Gündəlik həyatı daha da çətinləşdirir
- Motivasiyanı yüksəldir.
- Hədəflərə yönəlməyi artırır.

140. Məqsəd qoyma prosesi vizyon və missiya ilə necə əlaqələndirilir?

- Məqsədlər vizyon və missiyadan tamamilə asılıdır və onlardan ayrı düşünülə bilməz.
- Vizyon və missiya ilə məqsədlər arasında heç bir əlaqə yoxdur.
√ Məqsədlər vizyon və missiyanın reallaşdırılması üçün konkret addımlar müəyyənləşdirir
- Məqsədlər vizyonu dəstəkləyir, ancaq missiya ilə əlaqəsi yoxdur.
- Məqsədlər vizyon və missiyanın əksinə işləyir.

141. Bir şirkət soft skills-i (yumşaq bacarıqları) hard skills-dən (texniki bacarıqlardan) üstün tutur. İş axtaran şəxs bu tələblərə necə cavab verə bilər?

- Yalnız texniki bacarıqlara fokuslanmaq
- Şirkətin bu tələblərini nəzərə almamaq
- Soft skills-i gözardı edib yalnız texniki bilikləri artırmaq
√ Peşəkar kommunikasiya və komanda ilə işləmə bacarıqlarını inkişaf etdirmək
- Soft skills tələb etməyən işlərə müraciət etmək

142. Bir namizəd iş axtarışı zamanı yalnız CV göndərməklə kifayətlənir və nəticə əldə edə bilmir. Onun iş axtarışı strategiyasını inkişaf etdirmək üçün hansı məsləhət uyğundur?

- İş elanlarını izləmədən təsadüfi müraciətlər etmək
- Müraciət etdiyi şirkətlərlə əlaqəni kəsmək
- Yalnız tanış vasitəsilə iş tapmağa çalışmaq
- Mövcud üsulları dəyişmədən tətbiq etmək
√ Bir neçə iş axtarışı alətindən paralel istifadə etmək

143. Nihad uzun müddət iş tapmaqda çətinlik çəkir və motivasiyasını itirir. Bu vəziyyətdə ona hansı xüsusiyyətlər kömək edə bilər?

- İş axtarışına bircə üsulla davam etmək
- Mövcud vəziyyətə uyğunlaşmadan gözləmək
√ Aktiv olmaq, səbirli davranmaq və yenilikçi yanaşma tətbiq etmək
- İş axtarışını müvəqqəti dayandırmaq
- Yalnız qısa müddətli işlərə müraciət etmək

144. Əli əmək bazarına daxil olmaq istəyir, lakin əmək bazarının əsas iştirakçılarını və onların funksiyalarını bilmədiyi üçün düzgün qərarlar verə bilmir. Əli üçün hansı yanaşma daha uyğun olar?

- Sadəcə işəgötürənlərə fokuslanaraq iş axtarmaq
√ Əmək bazarının iştirakçılarını və onların məqsədlərini öyrənmək
- Şəxsi maraqlarını nəzərə almadan işə müraciət etmək
- Əmək bazarının tələblərini tamamilə nəzərə almamaq
- Təhsil sisteminin fəaliyyətini araşdırmadan bazara daxil olmaq

145. SMART-la bağlı aşağıdakı fikirlərdən hansı yanlışdır?

- SMART hədəflər çox yönlüdür və həm şəxsi ,həm də peşəkar həyat sahələrində tətbiq oluna bilər.
√ SMART hədəf anlayışı 1978-ci il Nils Bord-un adı ilə bağlıdır.

- SMART hədəfi təyin edərkən hansı aspektdən hədəf təyin oluna biləcəyi konkretləşdirilməlidir.
- Geniş bir hədəf spesifik bir SMART hədəfə uyğunlaşdırıla bilər.
- SMART hədəfləri 30 ildən artıqdırki, mövcuddur.

146. Hansı hədəf SMART prinsipinə uyğun təyin edilib?

- Universiteti bitirənə kimi özümü inkişaf etdirəcəyəm
- √ 01.01.2025-03.31.2025 tarixləri arasında şəxsi inkişafla əlaqəli 10 kitab oxuyacağam.
- Komputer biliklərimi inkişaf etdirecəyəm
- Hamsı uyğundur
- Dünya turuna çıxacağam

147. Hansı hədəf SMART prinsipinə uyğun təyin edilib?

- İELTS sertifikatının əldə etmək
- √ 01.02.2025 tarixindən başlamaqla 6 ayərzində 91+ göstərici ilə TOEFL sertifikatı əldə etmək
- Əmək bazarına daxil ola bilmək
- Hamsı uyğundur
- Karyera inkişafı yollarını öyrənmək

148. Nümunədə boşluqları ardıcıl doldurun: "1 il ərzində (...), səyahət etdiyim müddətdə yemək sifariş edə bilmək üçün, 2-3 otel tapa bilmək üçün (...) ,B2 səviyyəsində İtalyanca öyrənmək istəyirəm (...). Buna italyanca öyrənə biləcəyim kurs axtarmaqla başlayıram (...).

- Ölçülə bilən, müvafiq, vaxt məhdudiyyətli, spesifik
- √ Vaxt məhdudiyyətli, ölçülə bilən,spesifik, müvafiq
- Vaxt məhdudiyyətli, ölçülə bilən,müvafiq, spesifik
- Ölçülə bilən, müvafiq, spesifik,vaxt məhdudiyyətli
- Ölçülə bilən, vaxt məhdudiyyətli, müvafiq, spesifik

149. AAA şirkəti növbəti bir il ərzində satışları 60% artırmağı qarşısına hədəf olaraq qoyur. Qeyd olunan hədəfdə SMART prinsipinin hansı elementi əksikdir?

- Vaxt məhdudiyyətli
- √ Əldə ediləbilən
- Spesifiklik
- Uyğun
- Ölçülə bilən

150. Hansı hədəf SMART prinsipinə uyğun təyin edilib?

- İş axtarma alətlərini öyrənmək
- √ 01.11.2024-cü il tarixindən başlayaraq 3 ay müddətində MS Excel proqramını aktiv istifadəçi səviyyəsində öyrənmək
- Əmək bazarının tələblərini öyrənmək
- Sahəmlə əlaqəli iş yerlərinin siyahısını hazırlamaq
- Xaricdə təhsil almaq

151. Hansı hədəf SMART prinsipinə uyğun təyin edilib?

- UNEC karyera mərkəzindən faydalanmaq
- √ Növbəti bir il müddətində Harvard Biznes məktəbinə "Liderlik və Menecment" ixtisası üzrə magistratura pilləsinə qəbul olmaq
- Təhsili başa vurmaq
- Heç biri
- İxtisasımla bağlı iş yerlərinin siyahısını hazırlamaq

152. Hansı hədəf SMART-dır?

- 3-cü modulun sonuna iki dildə CV hazırlamaq
- √ 3-cü modulun sonuna ingilis və Azərbaycan dilində, klassik və müasir üslubda iki CV hazırlamaq
- 3-cü modulun sonuna CV hazırlamaq

- Heç biri
- 3-cü modulun sonuna TOEFL sertifikatı almaq

153. Leyla karyerasında mentor seçmək istəyir, lakin seçəcəyi mentorun doğru seçim olub-olmadığını müəyyən edə bilmir. Bu halda hansı yanaşma ona kömək edə bilər?

- Mentor seçimində yalnız onun sosial nüfuzuna fokuslanmaq
- √ Mentorun sahədə təcrübəsinə və sizin ehtiyaclarınıza uyğunluğunu analiz etmək
- Mentor seçmədən öz karyerasını davam etdirmək
- Mentorun karyerasını nəzərə almadan dərhal qəbul etmək
- Mentor seçimini başqa birinə həvalə etmək

154. Nicat həyat balansı çarxı üzrə təhlil aparır və bəzi sahələrdə nəticələrin çox aşağı olduğunu müəyyən edir. Onun həyat balansını bərpa etmək üçün hansı addım daha təsirli olar?

- Balı yüksək olan sahələr üzərində işləməyə davam etmək
- √ Daha aşağı nəticə göstərən sahələrə fokuslanmaq
- Həyat balansını yenidən təyin etməmək
- Həyat çarxında bütün sahələrə eyni resurs ayırmaq
- Həyat çarxını tamamilə ləğv etmək

155. Ayan karyerasında irəliləmək üçün uzunmüddətli bir məqsəd təyin edir, lakin bu məqsədə çatmaq üçün kiçik addımları təyin etməyib. Bu çatışmazlığı necə aradan qaldıra olar?

- Uzunmüddətli məqsədləri təxirə salmaq
- √ Məqsədləri daha kiçik və idarə edilə bilən tapşırıqlara bölmək
- Məqsəd təyin etmədən fəaliyyətə başlamaq
- Məqsədə çatmaq üçün təkcə motivasiyaya güvənmək
- Məqsədləri dəyişdirmədən davam etmək

156. Elvin karyera hədəflərinə çatmaq üçün plan hazırlayır, lakin bu plan hesabatlı deyil və irəliləyiş yoxdur. Bu vəziyyətdə hansı addımı atması daha məqsədəuyğundur?

- Hesabatlılığı vacib hesab etmədən davam etmək
- √ İrəliləyiş üçün nəticələri mütəmadi ölçmək və qiymətləndirmək
- Yalnız son nəticəyə fokuslanmaq
- Hesabatlılığı tamamilə gözardı etmək
- Planın tətbiqini başqalarına həvalə etmək

157. Aysel özünə məqsəd təyin edir, lakin reallıqdan kənar hədəflər seçdiyi üçün motivasiyasını itirir. Onun məqsədlərini daha realistik etmək üçün hansı addım uyğun olar?

- Mövcud vəziyyəti nəzərə almadan böyük hədəflərə fokuslanmaq
- Planı və hədəfləri bir anda ləğv etmək
- Hədəfləri daha abstrakt şəkildə saxlamaq
- √ Mövcud resurslara əsaslanan hədəflər müəyyənləşdirmək
- Motivasiya problemlərini gözardı edərək işə davam etmək

158. Hansı metod/alət/nəzəriyyədən hədəf təyin edilərkən istifadə olunur?

- Eyzenhauer matrisi
- Həyat balans çarxı
- Dunning-Kruger effekti
- √ SMART yanaşması
- Kaizen fəlsəfəsi

159. SMART prinsipinin məqsədi nədir?

- Heç biri
- Hədəf müəyyənləşdirərkən nəticəni ölçə bilməliyik
- Hədəf müəyyənləşdirərkən vaxta diqqət etməliyik

√ Hədəf müəyyənləşdirərkən nələrə diqqət etməliyik
• Hədəf müəyyənləşdirərkən imkanlarımıza diqqət etməliyik

160. SMART məqsəd nədir?

• Spesifik, Ölçüləbilən, Çatılabilən, Real, Müddətli (Specific, Measurable, Achievable, Real, Time Bound)
• Heç biri
• Spesifik, Ölçüləbilən, Çatılabilən, Əlaqədar, Müddətsiz (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timeless)
• Üstün, Ölçüləbilən, Çatılabilən, Əlaqədar, Müddətli (Superior, Measurable, Achievable, Relevant, Time Bound)
√ Spesifik, Ölçüləbilən, Çatılabilən, Əlaqədar, Müddətli (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time Bound)

161. Fərdi karyera planlama zamanı hansı mənbələrdən istifadə etmək olmaz?

• Mentorluq proqramları
• Sertifikat proqramları
• Seminarlar və konfranslar
• Oxumalar (kitablar, bloglar)
√ Ən son dəb meylləri

162. Karyerada boşluqların analizi zamanı hansı fəaliyyət planı tərtib olunmalıdır?

• Əmək haqqı hesablaması
√ Fəaliyyət planı
• Növbəti təhsil addımları
• Tətil planı
• Zaman cədvəli

163. GROW modelinin “Reality” mərhələsində hansı sual verilmir?

• Hazırda nə baş verir?
• Bu mövzu ilə bağlı indiyə qədər nə etmisiniz?
• Problemləriniz nələrdir?
√ Nəyi yaxşı edə bilərəm?
• Həyatınızda nə eksikdir?

164. Fərdi karyera planlaması neçə mərhələdən ibarətdir?

• 7
• 3
• 2
√ 4
• 6

165. Karyera yol xəritəsi nədir?

• Tələbənin dərs planı
• Müəyyən bir ixtisas üzrə təhsil planı
• İş yerindəki ofis dizaynı
√ Fərdin A nöqtəsindən B nöqtəsinə qədər olan planı
• Fərdin işə qəbul formu

166. Bir tələbə iş tapmaq məqsədilə şəxsi şəbəkəsini genişləndirmək istəyir, lakin bu prosesdə çəkinir. Ona hansı məsləhəti vermək olar?

√ Kiçik tədbirlərdə iştirak edərək özünü rahat ifadə etməyi öyrənmək
• Mövcud əlaqələri istifadə etmədən prosesə davam etmək
• Şəbəkələşməni tamamilə rədd etmək
• Şəbəkəni genişləndirmədən iş elanlarına fokuslanmaq

- Tanımadığı insanlarla ünsiyyətdən qaçmaq

167. Bir şəxs karyera məqsədi təyin edir, lakin bu məqsədi həyata keçirmək üçün resursları düzgün analiz etməyib. Bu çatışmazlığı aradan qaldırmaq üçün hansı addım daha uyğundur?

- Resursların çatışmazlığını qəbul edib fəaliyyətə başlamamaq
- Məqsədləri təxirə salaraq resurslar barədə düşünməmək
- Resursları nəzərə almadan işə başlamaq
√ Lazımi resursların siyahısını hazırlamaq və uyğun vasitələri müəyyənləşdirmək
- Yalnız mövcud resurslarla kifayətlənmək

168. Bir tələbə SMART prinsipinə əsaslanaraq məqsədini təyin etmək istəyir. Lakin onun məqsədi qeyri-müəyyəndir və ölçülə bilən nəticələr təqdim etmir. Bu məqsədin daha təsirli olması üçün nə edilməlidir?

- Daha çox məqsəd təyin etməyə çalışmaq
- Mövcud məqsədini olduğu kimi saxlamaq
√ Konkretlik və ölçülə bilən hədəflər əlavə etmək
- Məqsədi daha abstrakt saxlamaq
- Məqsədini uzunmüddətli olaraq təyin etməkdən çəkinmək

169. Bir tələbə iş müraciətindən əvvəl karyera məqsədlərini və hədəflərini təyin edir. Bu prosesdə hansı sualı özünə verməlidir?

- Karyera planlarımı gələcəkdə təxirə sala bilərəmmi?
- İş tapmaq üçün nə qədər vaxtım var?
- Hansı vakansiya ən asandır?
- Yalnız tanış vasitəsilə necə iş tapmaq olar?
√ Bu iş mənim hansı uzunmüddətli məqsədlərimə uyğun gəlir?

170. Bir işçi fərdi karyera planlaması prosesinə başlayır. İlk addımda nə etməlidir?

- Mühitə uyğunlaşma yollarını axtarmaq
- Yalnız maraqlı olan işlərə müraciət etmək
- İşə düzəlmə agentlikləri ilə əməkdaşlıq qurmaq
√ Mövcud bacarıqlarını və dəyərlərini analiz etmək
- Təhsilini artırmağa fokuslanmaq

171. Nigar gələcək karyera məqsədlərini təyin etməkdə çətinlik çəkir. GROW modelindən istifadə edərək ona hansı sualı vermək məqsədəuyğun olar?

- Alternativ olaraq hansı sahəyə keçə bilərsiniz?
- Karyera planlarınız üçün kimdən dəstək ala bilərsiniz?
- Hazırda hansı problemlərlə qarşılaşırsınız?
- Mövcud vəziyyətinizi necə dəyişə bilərsiniz?
√ Uzunmüddətli karyera məqsədləriniz nələrdir?

172. Camal karyerasında irəliləmək istəyir, lakin öz bacarıqlarının və biliklərinin hazırda müraciət etdiyi vəzifələrə uyğun olmadığını düşünür. Hansı addım ona daha çox fayda verər?

- İş axtarışını bir müddət dayandırmaq
- Mövcud bacarıqları ilə iş axtarışını davam etdirmək
- Daha az məsuliyyətli işlərə müraciət etmək
- Şirkətlərin sosial şəbəkələrdəki elanlarını izləmək
√ Öz bacarıq və biliklərini inkişaf etdirmək üçün fəaliyyət planı hazırlamaq

173. Aydan komfort zonasından çıxmaqda çətinlik çəkir, lakin karyerasında ciddi dəyişikliklər etmək istəyir. Ona hansı yanaşma daha uyğun olar?

- Mövcud bacarıqları ilə kifayətlənib yeni sahələrdən çəkinmək
- Komfort zonasını qoruyub yeni bacarıqlardan imtina etmək
- Yalnız texniki bilikləri artıraraq vəziyyəti dəyişdirməyə çalışmaq
√ Komfort zonasını tədricən genişləndirərək yeni təcrübələr əldə etmək

- Bütün komfort zonasından birdəfəlik çıxaraq yeni sahələrə keçid etmək

174. Nərmin karyerasında irəliləmək üçün şəbəkələşməyə başlamaq istəyir. Lakin, sosial əlaqələrdə çəkinən və özünü rahat ifadə edə bilməyən biridir. Ona hansı strategiyanı tövsiyə edərdiniz?

- Şəbəkələşməni tamamilə rədd edib yalnız təlimlərə fokuslanmaq
- Şəbəkələşməni yalnız iş elanlarına müraciətlə məhdudlaşdırmaq
- √ Daha kiçik sosial tədbirlərdə iştirak edərək ünsiyyət bacarıqlarını inkişaf etdirmək
- Böyük tədbirlərdə iştiraka məcbur edərək özünü sınamağa məcbur etmək
- Sosial şəbəkələrdə şəxsi brendini inkişaf etdirməkdən çəkinmək

175. Rəşid mentor seçmək istəyir, lakin potensial mentorunun onun üçün uyğun olub-olmadığına qərar verə bilmir. Mentor seçməzdən əvvəl hansı addımı atması daha uyğundur?

- Mentorun işlədiyi təşkilat haqqında məlumat toplamaq
- Mentora birbaşa müraciət edərək dəstək istəyini bildirmək
- Mentor seçimini yalnız mentorun statusuna əsaslanaraq etmək
- Mentorun sosial statusuna fokuslanaraq qərar vermək
- √ Öz hədəflərini müəyyənləşdirərək ehtiyaclarını analiz etmək

176. Bir işçi karyerasında yüksəliş istəyir, lakin liderlik bacarıqlarının zəif olduğunu qəbul edir. Bu çatışmazlığı aradan qaldırmaq üçün hansı addım daha təsirli ola bilər?

- Bacarıqlarını təkmilləşdirmək üçün yalnız öz üzərində işləmək
- Yalnız yeni vəzifələr üçün müraciətlər etmək
- Öz rəhbərindən birbaşa tənqid almağı xahiş etmək
- Yalnız texniki bilikləri artırmağa fokuslanmaq
- √ Rəhbərlərinin davranışlarını müşahidə edərək öyrənmək

177. Mentor, kouç və məsləhətçinin fərqini hansı ifadə daha yaxşı təsvir edir?

- Məsləhətçi şəxsi inkişaf mövzusunda məlumat verir, mentor isə təcrübə paylaşır
- Mentor yalnız sual verir, kouç isə məsləhət verir
- Məsləhətçi karyera üçün təlimatlar verir, kouç isə bələdçilik edir
- Mentor peşəkar suallar verir, kouç isə fəaliyyət planı hazırlayır
- √ Mentor təcrübəsini paylaşır, kouç sual verir, məsləhətçi isə strategiya təqdim edir

178. Şəxsi inkişaf qaydalarından biri hansıdır?

- İşgüzar təcrübələrdən uzaq durmaq
- Həftəlik büdcə planı hazırlamaq
- Keçmiş səhvləri təkrar etmək
- √ Pis bir vərdişi hər ay tərk etmək
- Yalnız müsbət tərəflərə fokuslanmaq

179. Karyera strategiyasında hansı yanaşma məsləhət görülmür?

- Komfort zonasından çıxmaq
- Təhsili artırmaq
- Mənfi insanlardan uzaqlaşmaq
- Təcrübəli mentorla çalışmaq
- √ Hədəfləri başqasına tapşırmaq

180. Mentor kimdir?

- √ Peşəkar qərarlar və məsləhətlər verən şəxs
- Karyera planlaması mövzusunda kitab yazarı
- Karyera qurmaq istəyən şəxs
- Tələbələrə dərs deyən müəllim

- Təşkilatın rəhbəri

181. Şəxsi inkişaf nəyi məqsəd qoyur?

- Yeni iş yerləri açmaq
- Liderlik bacarıqlarını artırmaq
- Həftəlik idman rejimi qurmaq
- √ İnsanların mənfi duyğu və inanclarını müsbətə çevirmək
- İnsanların peşəkar şəbəkəsini genişləndirmək

182. Bir gənc iş həyatında uğur qazanmaq üçün şəxsi inkişaf prosesinə başlamaq istəyir. Onun mənfi düşüncələrə qapılmağa meyilli olduğunu və vaxtını daha çox televiziya izləməklə keçirdiyini müşahidə edirsiniz. Ona hansı strategiyanı tövsiyə etmək daha uyğun olar?

- Sosial mühitdən uzaqlaşıb yalnız özünü inkişaf etdirməyə fokuslanmaq
- Televiziya izləməyi artırmaqla yanaşı yeni bir hobbi tapmaq
- Hər həftə bir pis vərdişi tərk etmək barədə vəd vermək
- Yalnız mənfi düşüncələrdən uzaqlaşmaq üçün meditasiya etmək
- √ Kitab oxumağı vərdiş halına gətirmək və müsbət düşüncələri təşviq etmək

183. İş axtarışı strategiyasında ən çox rast gəlinən əfsanələrdən biri hansıdır?

- İş elanları yalnız şirkətlərin saytlarında mövcuddur
- İşə qəbul üçün yalnız şəbəkə faydalıdır
- Bütün namizədlər eyni şərtlərlə qiymətləndirilir
- Əsas göstərici namizədin iş təcrübəsidir
- √ Hər iş elanına tez cavab gəlir

184. İş axtarışında onlayn alətlərin mənfi tərəfi hansıdır?

- √ Rəqiblərin çoxluğu
- Universallıq
- Məlumatların istifadəyə yararsız olması
- Hər yaş qrupu üçün uyğunsuzluq
- Yavaş internet sürəti

185. Bir işəgötürən müsahibə zamanı namizədə "Niyə məhz bizim şirkətə qoşulmaq istəyirsiniz?" sualını verir. Namizədin effektiv cavabı nə ola bilər?

- "Şirkətiniz haqqında heç bir məlumatım yoxdur."
- "Sadəcə iş axtarıram, fərqi yoxdur harada."
- "Bura yaxın olduğuna görə müraciət etdim."
- √ "Şirkətinizin innovativ yanaşması və dəyərləri mənə ilham verir."
- "Yüksək maaş təklif etdiyinizi eşitdim."

186. Təsəvvür edin ki, yeni məzun bir tələbəsiniz və iş axtarışına başlamısınız. Sosial şəbəkələrdə hansı addımı atmaq daha effektiv olar?

- Heç bir paylaşım etməmək və başqalarından yardım gözləmək
- Peşəkar iş elanları səhifələrini izləmək
- Sadəcə şəxsi profilinizdə paylaşım etmək
- √ Vakansiya qruplarına qoşulub paylaşım izləmək
- Yalnız dostlarınızla iş axtardığınızı bölüşmək

187. İşçinin bazar dəyərini artırmaq üçün hansı fəaliyyətlər effektiv sayılır?

- Şəbəkəni genişləndirmək və sosial mediada aktiv olmaq
- Yalnız yüksək maaşlı işlərə müraciət etmək
- Yalnız bir iş axtarışı alətindən istifadə etmək

- Yalnız təhsilini artırmaq
√ Könüllülük fəaliyyəti və sahə təcrübələri

188. İş axtarışında uğur qazanmaq üçün istifadə olunan "Şəbəkə" anlayışı hansı mənanı ifadə etmir?

- Şirkətə birbaşa müraciət etmək
- Qeyri-formal əlaqələrlə iş tapmaq
- Sosial şəbəkələrdə iş elanları paylaşmaq
√ Rekrutinq şirkətlərinə müraciət etmək
- Yaxın dost-tanışlardan yardım istəmək

189. Bir iş axtaran namizəd öz bacarıqlarının əmək bazarına uyğun olmadığını düşünür və motivasiyasını itirir. Bu vəziyyətdə namizədə hansı strategiya tövsiyə olunmalıdır?

- İş axtarışını tamamilə dayandırmaq
- Şəbəkələşmə ilə məşğul olmaq və dostlarının dəstəyinə güvənmək
- Aşağı tələblərə malik işlərə müraciət etmək
√ Bacarıqlarını inkişaf etdirmək üçün təlim və kurslarda iştirak etmək
- İş axtarışı ilə bağlı rəqabət aparmaqdan çəkinmək

190. İş axtarışına başlamazdan əvvəl hansı addımlar doğru deyil?

- Hər hansı bir iş olsun deyə müraciət etmək
- Yalnız şirkətlərin saytlarını nəzərdən keçirmək
- Yalnız ən yüksək maaşlı vakansiyalara fokuslanmaq
√ Əvvəlcə öz məqsəd və bacarıqlarını analiz etmək
- İş elanlarını təsadüfi seçmək

191. Bir dostunuz yeni işə qəbul olmaq üçün sizinlə məsləhətləşir. Ona hansı məsləhəti verərdiniz?

- Sadəcə ona yaxın olan işlərə müraciət etsin
- Yalnız öz peşəsinə uyğun işlərə müraciət etsin
- İş tapmaq üçün bir neçə ay gözləsin
√ Bir neçə iş axtarışı alətindən istifadə etsin
- Təkcə dost-tanış vasitəsilə iş tapsın

192. Bir şirkətdə "top management" vəzifəsi üçün vakansiya açılsa və bu, konfidensial saxlanılsa, nə etməli?

- İşəgötürənlə birbaşa əlaqə qurmaq
- Tanışlar vasitəsilə məlumat almaq
- İş elanlarını izləmək
- Sosial şəbəkələrdə paylaşım etmək
√ Şirkətə birbaşa müraciət etmək

193. Sosial şəbəkələr vasitəsilə iş axtarmağın mənfi tərəfi nədir?

- İş elanlarının keyfiyyətsiz olması
- Reklamların çoxluğu
√ Rəqabətin çoxluğu və məlumatların qarışıqlığı
- Şəbəkələşmənin effektiv olmaması
- İnformasiyanın az olması

194. İş axtarışı zamanı "bazar dəyərinin artırılması" hansı vasitələrlə həyata keçirilə bilər?

- Yalnız könüllülük fəaliyyəti ilə
- Sahə üzrə təcrübə və araşdırmalarla
√ Yuxarıdakıların hamısı ilə

- Yalnız yüksək maaşlı işlərlə
- Təcrübə proqramları və şəbəkələşmə ilə

195. Bir namizəd iş axtararkən bir neçə şirkətdən rədd cavabı alır. Onun növbəti addımı nə olmalıdır?

- Daha az uyğun olan işlərə müraciət etmək
- Yalnız yüksək maaşlı işlərə müraciət etmək
- İş axtarışını tamamilə dayandırmaq
- √ Yeni bacarıqlar öyrənmək və CV-ni yeniləmək
- Sosial mediada şikayət etmək

196. Bir işəgötürən kimi hansı namizədə üstünlük verərdiniz?

- Müsahibədə özünü yaxşı təqdim edən namizəd
- Yalnız təcrübəli namizəd
- Komandada işləmək bacarığı olan namizəd
- Şirkətin tələblərinə uyğun sertifikatı olan namizəd
- √ Yuxarıda qeyd olunan bütün şərtləri qismən ödəyən namizəd

197. Aşağıdakılardan hansı işçilər üçün əsas bazar dəyəri komponentidir?

- Dostluq əlaqələri
- Ailə əlaqələri
- Sosial media
- Coğrafi yer
- √ Brend təqdimatı

198. Ənənəvi bir iş axtarışı prosesi olaraq nə qədər vaxt apara bilər?

- Bir ildən çox
- 10-15 gün
- 1-2 ay
- 6-12 ay
- √ 3-6 ay

199. Aşağıdakılardan hansı iş axtaranlar üçün vacib olan dörd xüsusiyyətdən biri DEYİL?

- Bacarıqlı olmaq
- Məqsədinizi bilmək
- Səbrli olmaq
- √ Əvvəlki iş təcrübəsinin olması
- Hədəfini bilmək

200. Düşüncə tərzinin iki əsas növü hansılardır?

- Müsbət və mənfi düşüncə
- Yanlış və doğru düşüncə
- Analitik və yaradıcı düşüncə
- √ Reaktiv və proaktiv düşüncə
- Strateji və taktiki düşüncə

201. Bir şəxs iş axtarışında reaktiv düşüncə tərzinə malikdir və öz uğursuzluqlarını həmişə xarici amillərlə əlaqələndirir. Ona bu problemi aşmaq üçün hansı addımları tövsiyə etmək olar?

- Digər ölkələrdə iş axtarışına başlamaq
- İşə qəbul prosesini daha asan keçmək üçün yaxınlarına etibar etməsini tövsiyə etmək
- Təhsilini genişləndirmək üçün yeni kurslara yazılmaq
- √ Özünü proaktiv düşüncə tərzinə uyğunlaşdırmaq üçün öz uğursuzluqlarını analiz etməsini təklif etmək

- Problemi həll etmədən iş axtarışını dayandırmaq

202. Bir iş axtaran bazarda öz dəyərini aşağı qiymətləndirir və bu səbəbdən həddindən artıq aşağı maaş təkliflərinə razılaşır. Siz onun bazar dəyərini doğru qiymətləndirməsi üçün hansı yanaşmanı tövsiyə edərsiniz?

- Yalnız rekrutinqlərdən alınan təkliflərə fokuslanmaq
- Sosial şəbəkələrdə maaş gözləntisini açıq şəkildə qeyd etmək
- Daha yüksək maaş təklif edən vakansiyalarla maraqlanmasını tövsiyə etmək
√ Könüllülük və təcrübə proqramlarında iştirak etməklə öz bazar dəyərini artırmaq
- Şirkətlərin ona təklif etdikləri maaşlarla razılaşmasını tövsiyə etmək

203. Bir namizəd proaktiv düşüncəyə sahib olduğunu iddia edir, lakin iş tapmaq üçün konkret addımlar atmır və yalnız rekrutinqlərin ona uyğun iş tapacağını gözləyir. Bu vəziyyətdə onun iş tapma strategiyasını inkişaf etdirmək üçün hansı məsləhəti vermək daha doğru olar?

- Yalnız rekrutinqlərlə əməkdaşlığı davam etdirmək
- İş axtarışını yalnız onlayn platformalarla məhdudlaşdırmaq
√ Sosial şəbəkələrdə şəbəkələşmə strategiyası qurmasını tövsiyə etmək
- CV-sini müxtəlif sahələrdəki bütün vakansiyalara göndərməsini məsləhət görmək
- Onu passiv düşüncə tərzinə uyğun işlərə yönləndirmək

204. Bir iş axtaran şəxs məsləhət üçün sizə müraciət edir və bildirir ki, iş elanlarına müraciət etməsinə baxmayaraq heç bir cavab ala bilmir. Problemi həll etmək üçün hansı addımı atmalısınız?

- Onu könüllülük proqramlarına yönləndirmək
- İşə qəbul mütəxəssisləri ilə əlaqə yaratmasını məsləhət görmək
√ Namizədin CV-sini və təqdimatını yenidən nəzərdən keçirmək
- Namizədə iş axtarmağı dayandırmağı tövsiyə etmək
- Daha çox vakansiyaya müraciət etməyi məsləhət görmək

205. Bir namizəd iş axtarışına başlayır, lakin mütəmadi olaraq öz bacarıqlarını qeyri-kafi hesab edir və bu səbəbdən müraciətlərdən çəkinir. Siz karyera məsləhətçisi olaraq ona hansı tövsiyəni verməlisiniz?

- Bacarıqlarının kifayət qədər olmadığını qəbul edib fərqli sahələrdə iş axtarmağı məsləhət görmək
√ Bacarıqlarını inkişaf etdirmək üçün təhsil almaq və eyni zamanda müraciətlər etməyə davam etmək
- İş axtarışını dayandırıb şəxsi iş qurmağı tövsiyə etmək
- Sosial şəbəkələrdə iş axtarışı ilə bağlı elan verməsini tövsiyə etmək
- Hazırda sahib olduğu bacarıqlarla istənilən işə müraciət etməsi üçün onu inandırmaq

206. Müsahibəyə hazırlığın mərhələləri hansılardır?

- Müsahibə ilə bağlı heç bir hazırlıq görməmək.
- Şirkət haqqında məlumat toplamaq, özünüzü təqdim etməyə hazırlaşmaq.
√ Hazırlıq (40%), müsahibənin özü (40%), əks-hücum (20%).
- Qorxularınızı aradan qaldırmaq və özünüzə inam yaratmaq.
- Şirkətin dəyərlərini əzbərləmək, intervü zamanı natiqlik bacarıqlarını nümayiş etdirmək.

207. Telefon müsahibəsinə hazırlaşırsınız. Sizdən əsasən hansı məqamları diqqətdə saxlamağınız tələb olunur?

- Sadəcə bir neçə cavab variantı hazırlamaq.
- Telefonu səsli rejimə qoymaq.
√ Danışacağınız yerin sakit və diqqət yayındırmayan bir məkan olduğuna əmin olmaq.
- Veriləcək bütün sualları əzbərləmək.
- Yüksək səslə danışmaq.

208. Müsahibə nədir?

- Namizədin psixoloji vəziyyətini yoxlama üsuludur.
- Şirkətin gələcək planlarını öyrənmək üçün bir prosesdir.

- İşə qəbul menecerinin şəxsi görüşlər keçirmə üsuludur.
- √ Vakansiyaya uyğunluğunuzu və işə marağınızı dəyərləndirən prosesdir.
- Yalnız işçinin bacarıqlarını dəyərləndirən testdir.

209. STAR modelinin komponentləri hansılardır?

- Situation, Task, Answer, Result
- Subject, Time, Action, Result
- √ Situation, Task, Action, Result
- Situation, Time, Action, Result
- Subject, Task, Action, Reaction

210. Davranışa əsaslanan iş müsahibəsində (Behavioral Interview) hansı prinsip tətbiq olunur?

- Namizədin stresə reaksiyasını yoxlamaq
- Namizədin yalnız texniki bacarıqlarını yoxlamaq.
- Namizədin gələcək hədəflərini müəyyənləşdirmək
- √ Keçmiş davranışların gələcək davranışların göstəricisi olduğu prinsipi
- Namizədin yalnız təhsilini nəzərə almaq.

211. Panel müsahibəsinin əsas üstünlüyü nədir?

- Yalnız bir müsahibə aparanın iştirakı
- Namizədin özünü rahat hiss etməsini təmin etmir.
- √ Namizədin bir neçə müxtəlif aspektinin eyni zamanda qiymətləndirilməsi
- Namizədin stres altında qalmasının qarşısını alır.
- Müsahibə zamanı namizəd rahatlıq hiss edir.

212. Qrup müsahibəsi hansı hallarda tətbiq olunur?

- Yalnız uzun illər iş təcrübəsi olan namizədlər üçün.
- Komanda ilə iş bacarıqlarının əhəmiyyətsiz olduğu hallarda.
- Stressə davamlılıq bacarıqlarının əhəmiyyətsiz olduğu hallarda.
- Namizədlər arasından seçim etmək üçün vaxt çox olduqda.
- √ Qısa müddətə işçi tapmaq, oxşar keyfiyyətlərə malik namizədlər çox olduqda və komanda ilə iş bacarıqlarının yoxlanılması üçün.

213. Strukturlaşdırılmış müsahibənin əsas xüsusiyyəti nədir?

- Qeyri-rəsmi və sərbəst suallar verilir.
- Müsahibədə stress yaradılmasına çalışılır.
- Müsahibədə yalnız bir sual verilir.
- √ Namizədin tərcümeyi-halı, iş təcrübəsi və karyera yolu ətraflı öyrənilir.
- Namizədlər qrup şəklində müsahibə olunur.

214. Müsahibəyə nə gətirməlisiniz?

- Heç bir şey
- Yalnız CV-niz
- Yalnız şəxsi uçot vərəqi
- Yalnız tərcümeyi-hal
- √ CV və müvafiq sənədlərin əlavə surətləri

215. Qrup müsahibəsi zamanı ən yaxşı yanaşma hansıdır?

- Tam səssiz qalın
- √ Başqalarına hörmət edərək iştirak edin
- Sizə söz verilməsini gözləmədən müzakirəyə qatılın
- Tez-tez başqaların söhbətinə müdaxilə edin
- Digər namizədləri tənqid edin

216. Stress müsahibəsinin əsas məqsədi nədir?

- Ünsiyyət bacarığını yoxlamaq
- Dil biliklərini yoxlamaq üçün
- Texniki bilikləri qiymətləndirmək
- √ Stressə dözümlülük və uyğunlaşma qabiliyyətini qiymətləndirmək
- Təhsil biliklərini yoxlamaq üçün

217. Strukturlaşdırılmış müsahibənin əsas məqsədi nədir?

- Əmək haqqı gözləntilərini müzakirə etmək
- Yalnız psixoloji hazırlığını yoxlamaq
- Namizədlə təsadüfi söhbət yaratmaq
- Yalnız texniki bacarıqları yoxlamaq üçün
- √ CV detallarını yoxlamaq və peşəkar bacarıqları qiymətləndirmək

218. Müsahibə sualını başa düşmürsənsə, nə etməli?

- Sualı eşitməmiş kimi davran
- Cavabı təxmin et
- Suala cavab verməkdən yayın
- Sualı dəyişməsini de
- √ Aydınlaşdırma xahiş edin

219. Davranış müsahibələrində STAR modeli nə üçün istifadə olunur?

- Keçmiş nailiyyətlərin qiymətləndirilməsi
- Texniki bacarıqların qiymətləndirilməsi
- Yazı bacarıqlarının yoxlanılması
- Dil biliyinin yoxlanılması
- √ Vəziyyətin, Tapşırıqın, Fəaliyyətin və Nəticənin təhlili

220. İş müsahibəsinə nə qədər tez gəlmək lazımdır?

- 30-45 dəqiqə əvvəl
- 5-10 dəqiqə gecikmək olar
- Vaxtında
- 1 saat əvvəl
- √ 10-15 dəqiqə əvvəl

221. Müsahibə üçün geyim üçün əsas rəng kimi hansı rəng tövsiyə olunur?

- Yaşıl
- Sarı
- Qırmızı
- Narıncı
- √ Boz

222. Panel müsahibəsi zamanı tövsiyə olunan yanaşma hansıdır?

- Qarşıdakının söhbətinə tez-tez müdaxilə edə bilərsiniz
- Bütün məqamları əhatə etmək üçün tez danışın
- √ Söhbət zamanı qeydlər aparın
- Panel üzvləri ilə göz təmasından çəkinin
- Yalnız ən yaşlı müsahibəçiyə diqqət yetirin

223. Bunlardan hansı müsahibə zamanı müsbət bədən dili siqnalı DEYİL?

- Müvafiq göz təmasını saxlamaq

- Diqqətlə dinləmək
- Oturarkən bir az irəli əyilmək
- Müzakirə zamanı qeydlər etmək
√ Kresloda irəli-geri yellənmək

224. Nə üçün müsahibə zamanı jarqonlardan istifadə edilməməlidir?

- Jarqon istifadə etməmək üçün xüsusi bir səbəb yoxdur.
- Jarqonlar müsahibənin nəticəsini yaxşılaşdırır.
- Söhbəti daha maraqlı etmək üçün jarqon vacibdir.
- Jarqonlar işəgötürənin diqqətini yayındıra bilər.
√ Jarqonlardan istifadə peşəkarlıq təəssüratı yaratmır.

225. Bir şirkət təcrübəsi olmayan namizədləri qəbul etmək istəyir və onların şəxsiyyət xüsusiyyətlərini və ünsiyyət bacarıqlarını qiymətləndirmək niyyətindədir. Hansı müsahibə növü bu vəziyyətə ən yaxşı uyğundur?

- Stress müsahibəsi
- Strukturlaşdırılmış müsahibə
- İnformasiya məqsədli müsahibə
√ Qrup müsahibəsi
- Davranışa əsaslanmış müsahibə

226. Bir şirkət yeni vəzifəyə peşəkar səriştələri yoxlamaq və namizədin texniki biliklərini qiymətləndirmək üçün bir neçə mütəxəssis cəlb etmək istəyir. Hansı müsahibə növü bu məqsədə uyğun gəlir?

- Davranışa əsaslanmış müsahibə
√ Panel müsahibəsi
- Strukturlaşdırılmış müsahibə
- Davranışa əsaslanmış müsahibə
- Qrup müsahibəsi

227. Bir namizədin keçmiş iş təcrübələrində ziddiyyətli məlumatlar mövcuddur. Şirkət onun doğruluğunu və stresə dözümlülüyünü yoxlamaq istəyir. Bu məqsədlə hansı müsahibə növü daha məqsədəuyğundur?

- Strukturlaşdırılmamış müsahibə
- Panel müsahibəsi
- İnformasiya məqsədli müsahibə
- Qrup müsahibəsi
√ Stress müsahibəsi

228. Bir namizəd texniki biliklərə malikdir, lakin keçmiş işində davranış problemləri ilə bağlı tənqid alıb. Şirkət, bu namizədin gələcək davranışını öyrənmək üçün hansı müsahibə üsulunu seçməlidir?

- İnformasiya məqsədli müsahibə
- Panel müsahibə
- Stress müsahibəsi
√ Davranışa əsaslanmış müsahibə
- Qrup müsahibəsi

229. Bir şirkət təcili olaraq vakansiyanı doldurmaq istəyir. İşin əsas tələbləri stressə davamlılıq və ünsiyyət bacarıqlarıdır. Həmçinin komanda ilə iş qabiliyyəti də əsasdır. Şirkət bu vəziyyətdə hansı müsahibə növünü tətbiq etməlidir?

- Strukturlaşdırılmış müsahibə
- Davranışa əsaslanmış müsahibə
- Stress müsahibəsi
√ Qrup müsahibəsi+G190I157G164:G185G164:G194I157G164:G185GG164:G190
- Panel müsahibə

230. Müsahibə əsnasında bir neçə çətin sualla qarşılaşırsınız. Hansı strategiya daha məqsədəuyğundur?

- Cavab vermək əvəzinə digər mövzulara fokuslanmaq
- Sualı tam cavablandıra bilmədiyinizi etiraf etmək
- √ Fikirləşmək üçün vaxt istəmək və cavabınızda real misallar göstərmək
- Çətin suallardan qaçmaq
- Cavab verməmək üçün mövzunu dəyişmək

231. Müsahibədə “Niyə sizi seçməliyik?” sualı verildikdə hansı cavab daha inandırıcıdır?

- İstənilən işlə məşğul ola biləcəyim üçün
- Bu işə çox ehtiyacım olduğu üçün
- Digər namizədlərdən daha çalışqan olduğum üçün
- Yüksək təhsil aldığım üçün
- √ Bu sahədə təcrübəm və bacarıqlarım şirkətinizin ehtiyaclarına uyğundur

232. Siz HR mütəxəssisisiniz. Telefonla müsahibə təyin edərkən namizəd sizdən hansı məlumatları soruşmalıdır?

- İş haqqında tam məlumat
- HR şöbəsinin rəhbərinin tərcümeyi-halı
- İşçinin əvvəlki vəzifə maaşını
- √ Müsahibənin vaxtı, məkanı və əlaqə məlumatları
- Şirkətin digər vakansiyaları haqqında məlumat

233. Müsahibədə özgüvənli davranış nümayiş etdirmək üçün hansı yanaşma daha doğrudur?

- √ Öz güclü və zəif tərəfləriniz barədə səmimi məlumat vermək və qarşı tərəfi də qiymətləndirmək
- Müsahibəyə bir tərəfli seçim prosesi kimi yanaşmaq
- Çətin suallardan qaçmağa çalışmaq
- Müdafiə mövqeyi tutaraq müsahibəni tez bitirmək
- Sual verməkdən çəkinmək və yalnız soruşulanları cavablandırmaqMüsahibəyə bir tərəfli seçim prosesi kimi yanaşmaq

234. Müsahibə zamanı "Niyə məhz bu şirkətdə işləmək istəyirsiniz?" sualı verilir. Bu suala ən uyğun cavab hansı ola bilər?

- Bu sahədə başqa bir iş tapa bilmədiyim üçün
- İşə qəbul prosesinizin sadəliyinə görə
- Yüksək maaş təklif etdiyiniz üçün
- Məsuliyyətlərin az olması mənim üçün rahatdır
- √ Şirkətinizin bazarda uğurlu mövqeyini bəyəndiyim və peşəkar inkişaf üçün imkanlar təklif etdiyiniz üçün

235. Situasiya: Sizə iş müsahibəsi üçün uyğun olmayan bir vaxt təklif edilir. Bu halda necə davranmalısınız?

- Təklif edilən vaxtı qəbul edərək iş görüşünə getmək.
- Zəng edən şəxsin təkidini gözləmək.
- Heç bir reaksiya verməmək və vaxtında iştirak etməmək.
- √ Uyğun olmadığını bildirərək alternativ vaxt təklif etmək.
- Müsahibədən imtina etmək.

236. Güclü namizədin xüsusiyyətlərindən biri hansıdır?

- Sadəcə çox yüksək maaş tələb etmək.
- √ Özgüvənli olmaq, bacarıqlarını nümayiş etdirmək.
- Göz kontaktından qaçmaq.
- Çətin suallardan qaçmaq.
- Müsahibəyə həddindən artıq emosional yanaşmaq.

237. Situasiya: İşə qəbul üçün keçirilən panel müsahibə zamanı namizəd aşağıdakı hərəkətlərdən hansını etməməlidir?

- Cavablarını konkret misallarla dəstəkləmək.

- Özünü rahat, amma ciddi şəkildə aparmaq.
- Digər iştirakçılardan daha tez cavab verməkk üçün tələsmək.
- √ Verilən suala uyğun olmayan hekayələr danışmaq.
- Öz növbəsini gözləmək və dinləmək.

238. Etika" sözünün mənşəyi nədir və nəyi ifadə edir?

- Latın dilində "ethica" yalnız əxlaq fəlsəfəsi deməkdir
- "Etnik" sözündən götürülüb
- Sanskritçe "dharma" vəzifə deməkdir
- √ Yunanca "ethos" və latınca "mores" xarakter və adət deməkdir
- Ərəbcə "ədəb" davranış deməkdir

239. Emosional zəkanın dörd səviyyəli modeli kim tərəfindən irəl sürülmüşdür?

- Sigmund Freud
- Edward Thorndike
- Howard Gardner
- √ John Mayer və Peter Salovey
- Daniel Goleman

240. Hansı faktor emosional zəkanın inkişafına kömək edir?

- Yalnız intellektual oyunlar oynamaq
- Emosiyaların tamamilə unutmaq
- Yalnız akademik müvəffəqiyyət
- Tamamilə tək başına iş
- √ İnsanın sosial əlaqələri qurma qabiliyyəti

241. Emosiyalar bədən dilinə və üz hərəkətlərinə necə təsir edir?

- Heç bir təsir etmir
- Sadəcə mənfi emosiyalarda
- Tamamilə müstəqil şəkildə
- Yalnız müsbət emosiyalarda
- √ Emosiyaların ifadəsini artıraraq

242. Emosional zəkanın tarixi inkişafında hansı tədqiqatçıların adı çəkilir?

- Edward Thorndike
- Albert Einstein
- Sigmund Freud
- √ John Mayer və Peter Salovey
- Carl Jung

243. Hansı hiss emosional zəkanın mərkəzindədir?

- Neokorteks
- Talamus
- √ Amigdala
- Hipokampus
- Prefrontal lob

244. Emosional zəka və intellektual zəka arasındakı fərq nədir?

- İntellektual zəka yalnız akademik mühitlə bağlıdır
- Hər ikisi eyni anlayışlardır
- İntellektual zəka yalnız riyazi bacarıqlarla bağlıdır
- √ Emosional zəka iş həyatında daha çox uğur üçün vacibdir

- Emosional zəka yalnız şəxsi həyata aiddir

245. Daniel Goleman emosional zəkanı necə tərif edir?

- Duyğuların tamamilə idarə olunmaması
- Sadəcə düşüncə və məntiq ilə hərəkət etmək
- Yalnız başqalarının duyğularını anlamaq
- √ Öz duyğularımızı və başqalarının duyğularını tanımaq və anlamaq
- Sosial münasibətlərin tamamilə unudulması

246. Emosional beyin hansı hissəni əhatə edir?

- √ Limbik sistem
- Talamus
- Neokorteks
- Prefrontal lob
- Amigdala

247. Emosional zəkanın əsas funksiyalarından biri hansıdır?

- √ İnsanı fəaliyyətə hazırlamaq
- İnsanın tək başına işləməsini təşviq etmək
- Yalnız məntiqi qərar qəbul etmək
- Duyğuları tamamilə unutmaq
- Sadəcə sosial münasibətləri tənzimləmək

248. Emosiya nədir?

- İnsanların düşüncə prosesidir
- İnsanın öyrənmə qabiliyyətidir
- √ Daxili və xarici mühitdən gələn qıcıqların ağrı və ya həzz təəssüratı yaratmasıdır
- Yalnız müsbət hisslərin toplusudur
- Sosial münasibətlərin tənzimlənməsi üçün istifadə olunan bir vasitədir

249. Emosional zəka ilə bağlı ilk termini kim təqdim etmişdir?

- Edward Thorndike
- Reuven Bar-On
- Howard Gardner
- √ John Mayer və Peter Salovey
- Daniel Goleman

250. Akif komandası ilə müzakirə etmədən qərar qəbul edir və bu, iş prosesinə mənfi təsir göstərir. Daniel Golemanın emosional zəka modelinə əsasən, Akifdə hansı zəka zəifliyi var?

- Özünü dərk etməmək
- Empatiya qurmaqda çətinlik çəkmək
- √ Münasibətləri idarə edə bilməmək
- Özünü idarə edə bilməmək
- Özünü motivasiya edə bilməmək

251. Emosional zəkanın əsas funksiyalarından biri hansıdır?

- İnsanları qorxuya salmaq
- √ Sosial münasibətlərin tənzimlənməsi
- Məqsədsiz fəaliyyətə təkan vermək
- İnsanların fikirlərini dəyişmək
- Duyğuları gizlətmək

252. Bir iş yoldaşınızın tez-tez stressli hallarda emosiyalarına nəzarət edə bilmədiyini və komandadakı atmosferi pozduğunu müşahidə edirsiniz. Bu işçiyə emosional zəkanın gücləndirilməsi üçün hansı təkliflər vermək daha doğru olar?

- İşdən uzaqlaşdırılmasını tövsiyə etmək
- İşdən uzaqlaşdırılmasını tövsiyə etmək
- Onu diqqətsiz davranışlarına görə tənqid etmək
- √ Öz duyğularını dərk etmək və idarə etmə yollarını öyrənməsini təklif etmək
- Daha az məsuliyyətli işlərdə çalışmasını təmin etmək

253. Bir işçi fövqəladə vəziyyətdə stressə qapılır və bir müddət ərzində düzgün qərar verə bilmir. Beynin hansı hissəsi bu vəziyyətdə daha tez işə düşərək belə bir reaksiyaya səbəb olur?

- Hipokampus
- Prefrontal lob
- Talamus
- √ Limbik sistem
- Neokorteks

254. Bir şirkət rəhbəri işçilərinin komanda işini yaxşılaşdırmaq istəyir. Rəhbər bir işçi ilə bağlı digər işçilərin onun emosional olaraq komanda ilə uyğunlaşmadığını bildirən şikayətlər alır. Rəhbər bu vəziyyətdə hansı addımı atmalıdır?

- √ İşçilərə emosional zəka təlimləri təşkil etməlidir
- Şikayətləri qulaqardına vurmalıdır
- İşçilər arasında rəqabəti artırmalıdır
- İşçini başqa bir şöbəyə göndərməlidir
- İşçini dərhal işdən çıxarmalıdır

255. Emosional zəkanın iş həyatında uğura təsiri nə qədərdir?

- 0.40
- 1
- 0.20
- √ 0.80

256. Amigdala beyində hansı rolu oynayır?

- √ Emosional reaksiyaların yaranmasına cavabdehdir
- Rasional qərarların əsasını təşkil edir
- Sadəcə xatirələri yadda saxlayır
- Beynin dil funksiyalarını idarə edir
- Beyni qoruyucu reflekslərlə təmin edir

257. Daniel Golemanın fikrincə, emosional zəka nədir?

- Sadəcə liderlik bacarığını təkmilləşdirmək
- Bioloji proseslərin idarə olunması
- Yalnız duyğuları tanıma qabiliyyəti
- √ Öz duyğularını və başqalarının duyğularını idarə etmək bacarığı
- İnsanların fikirlərinə təsir göstərmək bacarığı

258. Limbik sistem beyində hansı funksiyanı yerinə yetirir?

- Nitqin formalaşmasını təmin edir
- Məntiqi düşüncəni idarə edir
- Sadəcə xatirələri saxlayır
- Hərəkət koordinasiyasına cavabdehdir
- √ Emosiyaları idarə edir və instinktləri tənzimləyir

259. Emosiyanın əsas funksiyalarından biri nədir?

- İnsanları sosial fəaliyyətlərdən uzaqlaşdırmaq
- Yalnız bioloji proseslərə təsir etmək
- Emosiyalar həmişə müsbət olur
- √ Gələcək davranışların formalaşdırılması
- Beynin rasional hissələrini inkişaf etdirmək

260. Emosional zəkanın liderlər üçün vacib bir xüsusiyyəti hansıdır?

- Komandaya sərt davranmaq
- Yalnız öz maraqlarını güdmək
- Başqalarının hisslərinə biganə olmaq
- √ Münaqişələri həll etmək və əməkdaşlığı artırmaq
- Yalnız fərdi qərar qəbul etmək

261. Emosional zəkanın intellektual zəkadan üstün olduğu əsas sahə hansıdır?

- Texniki bilikləri öyrənmək
- Elmi tədqiqatlar aparmaq
- Məntiqi qərarlar qəbul etmək
- √ Şəxsi və iş münasibətlərini idarə etmək
- Yüksək akademik nailiyyətlər qazanmaq

262. Professor Cəmil Dadaşov stresli vəziyyətdə nitqini tamamlaya bilmir. Bu halda o, emosional zəkanın hansı xüsusiyyətində zəiflik nümayiş etdirir?

- Empatiya qurmaqda çətinlik
- Özünü dərk etməmək
- Özünü motivasiya edə bilməmək
- √ Özünü idarə edə bilməmək
- Münasibətləri idarə edə bilməmək

263. Təşkilatda subordinasiyanın əsas məqsədi nədir?

- √ Aydın iyerarxik əlaqələr qurmaq
- İdarəçilikdə bərabərlik yaratmaq
- Qeyri-rəsmi ünsiyyəti təşviq etmək
- İşçilər arasında rəqabət yaratmaq
- Rəhbərlik vəzifələrini ləğv etmək

264. İşgüzar məktublar yazarkən nələrdən çəkinmək lazımdır?

- Əlaqə məlumatları daxil olmaqla
- Peşəkar imzalardan istifadə
- Düzgün və lakonik yazmaqdan
- √ Yalnız böyük hərflərlə yazın
- Paraqraflardan istifadə

265. Biznes e-poçtuna cavab vermək üçün tövsiyə olunan müddət nədir?

- Qəbul edildikdən dərhal sonra
- 5 iş günü ərzində
- Bir həftə ərzində
- 48 saat ərzində
- √ 24 saat ərzində

266. Korporativ mədəniyyətin hansı növü tapşırıqların rasional bölüşdürülməsi ilə xarakterizə olunur?

- Sabit mədəniyyət
- Qeyri-sabit mədəniyyət

√ Demokratik mədəniyyət
• Liberal mədəniyyət
• Avtoritar mədəniyyət

267. İş yeri kontekstində “mobbinq” nədir?

• Komanda birliyi
• Komanda qurma məşqi
• Qrup layihələrinin idarə edilməsi
√ İş yerində psixoloji terror və ya təzyiq
• Ofisin yenidən qurulması prosesi

268. Əsas korporativ mədəniyyətlərdə adətən neçə əsas komponent müşahidə olunur?

• Yeddi komponent
• Dörd komponent
• Beş komponent
√ Altı komponent
• İki komponent

269. Korporativ mədəniyyət ilk növbədə nə ilə müəyyən edilir?

• Sərt qaydalar və qaydalar sistemi
• Təşkilatın maliyyə siyasəti
• Bir sıra geyim kodları və ofis planları
√ İşçilər tərəfindən paylaşılan dəyərlər, simvollar, inanclar və davranışlar sistemi
• Təşkilati işlər

270. E-mail vasitəsilə təşkilatın bütün işçilərinə müraciət etməlisiniz. Ancaq bəzi məlumatların məxfiliyini qorumaq üçün yalnız seçilmiş şəxslərin ünvanlarını göstərmək istəyirsiniz. Hansı bölmədən istifadə etməlisiniz?

• Reply All
• Forward
• To
• Cc
√ Bcc

271. Sizin rəhbərlik etdiyiniz təşkilatda işçilər arasında gizli məlumatların sızması problemi yaşanır. Gizliliyi təmin etmək üçün hansı addımı atmalısınız?

• İşçilərə ciddi xəbərdarlıq etmək
• Məlumat sızdıran işçiləri dərhal cəzalandırmaq
• Məlumat sızmasını müşahidə etmək və gözləmək
√ Gizlilik haqqında əlavə təlimatlar keçirmək
• Gizli məlumatlara giriş hüququnu hər kəsə açıq saxlamaq

272. Bir işçi təşkilatın əsas dəyərlərini qəbul edə bilmir və mütəmadi olaraq həmkarlarının təkliflərinə qarşı çıxır. Bu, komanda daxilində gərginliyə səbəb olur. Bu vəziyyətdə hansı strategiya tətbiq edilməlidir?

• İşçini başqa şöbəyə transfer etmək
√ İşçini təşkilatın dəyərləri ilə tanış etmək və uyğunlaşması üçün dəstək vermək
• İşçiyə yeni tapşırıqlar vermək
• İşçini dərhal işdən uzaqlaşdırmaq
• Həmkarlarını işçi ilə mübahisələrdən çəkinməyə çağırmaq

273. İşgüzar yazışmalarda "To", "Cc" və "Bcc" bölmələrindən necə istifadə edilməlidir?

• "To" hər kəsin ünvanı üçün istifadə edilir, "Cc" və "Bcc" nəzərə alınmır
• Bu bölmələrin istifadəsi iş mühitində əhəmiyyətli deyil
• "Bcc" ümumiyyətlə istifadə edilmir, yalnız "To" və "Cc" yetərlidir

√ "To" birbaşa ünvanlanan şəxslər, "Cc" əlaqəli şəxslər, "Bcc" gizli qalmasını istədiyiniz şəxslər üçün istifadə edilir
• "Cc" yalnız rəhbərlər üçün istifadə olunur, "To" və "Bcc" əhəmiyyətsizdir

274. Korporativ mədəniyyətin əsasını təşkil edən komponentlərdən biri hansıdır?

• Müştərilərin tələb və şikayətləri
• Geyim tərzi qaydaları
• Rəhbərlərin tənqidləri
√ Təşkilatın vizyon və missiyası
• İşçilərin fərdi maraqları

275. Normativ etik dəyərlər iş mühitində nə üçün vacibdir?

• Təşkilatın maddi gəlirlərini artırmaq üçün
• İdarəçilərin avtoritar idarəetmə qabiliyyətini artırmaq üçün
• Müştəri bazasını genişləndirmək üçün
√ Ədalətli, dürüst və məsuliyyətli iş mühiti yaratmaq üçün
• İşçilərin yalnız fərdi inkişafını təmin etmək üçün

276. Mobbinq ilə bullinq arasındakı əsas fərq nədir?

• Bullinq yalnız iş mühitində, mobbinq isə şəxsi mühitdə baş verir.
• Mobbinq yalnız qadınlara, bullinq isə kişilərə qarşı tətbiq edilir.
• Mobbinq hüquqi məsuliyyət doğurur, bullinq isə hüquqi məsuliyyət daşımır.
• Mobbinq bir şəxsin, bullinq isə bir qrupun tətbiq etdiyi zorakılıqdır.
√ Mobbinq bir qrupun, bullinq isə bir şəxsin zorakılıq tətbiq etməsidir.

277. Korporativ mədəniyyətin formalaşmasına təsir edən əsas amillərdən biri hansıdır

• İşçilərin geyim seçimi.
• İşçilərin şəxsi maraqları.
• İşçilərin şəxsi həyatları ilə bağlı problemlər.
• Şirkətin günlük gəliri.
√ Şirkətin yerləşdiyi coğrafi yer.

278. Rəhbər tabeçiliyindəki işçiyə mobbinq tətbiq edir. Bu vəziyyətdə işçi necə davranmalıdır?

• Heç bir tədbir görmədən gözləməlidir.
• Məsələni dərhal hüquq-mühafizə orqanlarına çatdırmalıdır.
• İşini itirməmək üçün vəziyyəti qəbul etməlidir.
√ Mobbinq edən şəxslə danışmalı və rəhbərinə məlumat verməlidir.
• Digər işçilərlə mobbinq edən şəxsə qarşı qrup yaratmalıdır.

279. İşgüzar yazışma zamanı elektron məktubda diqqət edilməli əsas məqam nədir?

• Rəngarəng şriftlərdən istifadə etmək.
• Mövzu sətrinin boş buraxılması.
• Böyük hərflərlə yazmaq.
√ Peşəkar elektron imzanın əlavə olunması.
• Məktubu 48 saat ərzində cavablandırmaq.

280. X şirkətində avtoritar idarəetmə tərzi tətbiq edilir. Bu idarəetmə tərzinin mənfi təsiri nə ola bilər?

- İşçilərin iş vaxtını dəqiq bölüşdürməsi.
- İşçilərin məsuliyyət hissinin artması.
- Rəhbər və işçi arasında güclü kommunikasiya qurulması.
- √ şçilərin təşəbbüskarlığının azalması və mənəvi iqlimin zəifləməsi.
- Şirkət gəlirlərinin azalması.

281. Korporativ mədəniyyət nədir?

- Şirkətin hər il dəyişən davranış qaydalarıdır.
- İşçilərin şəxsi həyatlarına təsir edən sosial qaydalar toplusudur
- Şirkət rəhbərlərinin hazırladığı hərtərəfli iş planıdır
- √ Şirkətin əməkdaşları arasında bölüşən dəyər, simvol və inanc sistemidir.
- Şirkət işçilərinin geyim qaydalarını tənzimləyən normativlərdir.