1. Orxan eyni anda həm dərslərini bitirmək, həm startap layihəsini idarə etmək, həm də könüllü fəaliyyətlə məşğul olmaq istəyir. Lakin hər iş üçün kifayət qədər vaxtı yoxdur.
Hansı addım Orxan üçün ən effektiv strategiya ola bilər?

- Bütün fəaliyyətləri dayandırmaq və yalnız istirahət etmək
- √ Ən vacib və aşağı prioritet olan sahələri müəyyən edərək fokuslanmaq
- Fəaliyyətlərin hamısını eyni vaxtda aparmaq
- Boş vaxtında yalnız sosial mediaya vaxt sərf etmək
- Hər işə bərabər vaxt ayırmaq

2. Həyat çarxı metoduna əsasən, tələbə həyat sahələrini qiymətləndirir. Hansı yanaşma doğru prioritet təyini prinsipi ilə ziddiyyət təşkil edir?

- Seçdiyiniz sahədə balans və yaxşılaşma üçün tədbirlər planı qurmaq
- √ Yüksək bal toplayan sahələrə daha çox diqqət ayırmaq
- Ən az məmnun olduğunuz sahəni müəyyən edib ona fokuslanmaq
- Həyat sahələrini 1-dən 10-a qədər qiymətləndirmək
- Müvafiq sahədə resursları və dəstəyi təyin etmək

3. Tələbə öz karyerasında 3 il sonra idarəçi vəzifəsinə yüksəlmək istəyir. GROW modelinə əsasən, Reality mərhələsində hansı fəaliyyət ən uyğun və məqsədəuyğundur?

- Mentor tapmaq və ondan yalnız motivasiya mesajları almaq
- √ Hazırda öz bacarıqlarını və mövcud iş təcrübəsini qiymətləndirmək
- Kitab oxumağa başlamaq, amma praktikada heç nə etməmək
- Uzaq gələcək hədəfləri düşünmək və planlaşdırmaq
- Networking qurmaq üçün sosial şəbəkələrdə passiv olmaq

4. Aşağıdakılardan hansı mentor, kouç və məsləhətçi arasındakı fərqi real iş situasiyası baxımından düzgün göstərir?

- Mentor motivasiya verir; kouç yalnız texniki bilik verir; məsləhətçi yalnız rəhbərlik bacarıqlarını öyrədir
- Mentor işin idarə olunması üçün plan verir; kouç sual vermir; məsləhətçi yalnız sosial bacarıqları öyrədir
- Mentor yalnız maliyyə qərarlarını verir, kouç isə yalnız təhsil planı verir
- Mentor və kouç eyni rol oynayır, məsləhətçi fərqlidir
- √ Mentor konkret karyera məqsədləri üçün plan qurmağa kömək edir; kouç güclü suallar verərək şəxsin öz potensialını ortaya çıxarmağa yönəldir; məsləhətçi isə yalnız qərarları verir

5. Onlayn iş axtarışının mənfi cəhətləri arasında göstərilən “məlumat çoxluğu” hansı hallarda müsbət amilə çevrilə bilər?

- İş elanlarının sayında azalma müşahidə olunursa
- Namizəd yalnız bir sosial şəbəkə vasitəsilə müraciət edirsə
- Rekrutinq şirkətləri vakansiyaları gizli saxlayırsa
- √ Namizəd informasiyanı süzgəcdən keçirmək və düzgün filtrasiya bacarığına malikdirsə
- Məlumatlar yalnız dövlət qurumları tərəfindən paylaşılırsa

6. Tələbə iş axtarır, lakin təcrübəsi yoxdur və çoxlu rəqiblər içində fərqlənməkdə çətinlik çəkir. Mətnə əsasən, bu şəxs üçün ən uyğun ilkin addım hansıdır?

- √ Sosial şəbəkələrdə aktiv paylaşımlar və əlaqə qurmaq
- Yalnız dostlarının təkliflərinə güvənmək
- Rekrutinq agentliklərinə müraciət etmək
- Yalnız xarici iş elan saytlarında qeydiyyatdan keçmək
- Şirkətlərin saytlarına birbaşa müraciət etmək

7. Bir namizəd müsahibə zamanı şirkət haqqında sual vermir, yalnız qısa cavablarla kifayətlənir və görüşün tez bitməsini istəyir. Bu davranış ən çox hansı psixoloji səbəbin göstəricisidir?

- Özündən razılıq və maraq azlığı
- Emosional intellektin yüksəkliyi
- √ Özgüvənsizlik və müdafiə refleksi

- Stressə qarşı dayanıqlılıq
- Yalnız texniki bacarıqlara yönəlmə

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

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

9. 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

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

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

11. 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

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

- √ Bcc
- Cc
- To
- Forward
- Reply All

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

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

14. 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?

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

- İşçini dərhal işdən uzaqlaşdırmaq

15. 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

16. Korporativ mədəniyyətin əsasını təşkil edən komponentlərdən biri hansıdır?

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

17. Normativ etik dəyərlər iş mühitində nə üçün vacibdir?

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

18. Bir tələbə müsahibə zamanı HR mütəxəssisinin suallarına düzgün cavab verir, lakin öz suallarını vermir, şirkət haqqında maraqlanmır və passiv davranır. Bu namizədin əsas çatışmazlığı nədir?

- Texniki hazırlığın natamam olması
- İş təklifinin şərtlərinə uyğun gəlməməsi
- Peşəkar bacarıqlarının zəifliyi
- Müsahibə etikası qaydalarına əməl etməməsi
√ Emosional intellekt və qarşılıqlı əlaqə bacarıqlarının zəifliyi

19. Aşağıdakılardan hansı işgüzar yazışma qaydalarının pozulmasına nümunədir?

- E-mailin mövzu hissəsində yazının məzmununa uyğun başlıq göstərmək
- Yazının göndərilməzdən əvvəl oxunub yoxlanılması
- Qısa və konkret ifadələrdən istifadə etmək
√ Bütün məktub alan şəxsləri “To” bölməsində qeyd etmək
- E-mailin sonunda elektron imza əlavə etmək

20. Aşağıdakı ifadələrdən hansında mobbing və bullinq anlayışlarının fərqi düzgün göstərilmişdir?

- Mobbing bir şəxs tərəfindən edilən psixoloji təzyiqdir, bullinq isə bir qrup tərəfindən edilir.
- Mobbing fiziki zorakılıq, bullinq isə emosional şiddət növüdür.
- Bullinq daha çox iş mühitində, mobbing isə məktəb mühitində baş verir.
√ Mobbing qrup tərəfindən edilir, bullinq isə fərdi şəkildə tətbiq olunur.
- Hər iki anlayış eyni mənanı ifadə edir, sadəcə fərqli dillərdə işlənir.

21. Aşağıdakılardan hansı emosional zəkanın zəif olmasının ən əsas göstəricilərindən biri hesab olunur?

- Mənfi emosiyaları idarə edərək sükunəti qorumaq
- Öz davranışlarını qarşı tərəfin hisslərinə uyğunlaşdırmaq
- İnsanların tənqidini obyektiv şəkildə qəbul etmək bacarığı
- Emosiyaları düzgün tanımaq və ifadə etmək qabiliyyəti
√ Hissləri gizlədərək stresin yığılması və asanlıqla gərginliyə düşmək

22. Emosional zəkanın inkişaf yollarından hansı emosiyaların idarə olunması (self-regulation) mərhələsinə daxil deyil?

- Mənfi fikirləri yenidən dəyərləndirmək və daha pozitiv baxış bucağı seçmək
- Əsəbi vəziyyətlərdə 10 saniyə gözləyərək cavab vermək
- "Tənqid"i "öyrənmək fürsəti" kimi dəyərləndirmək
- √ Gündəlik emosiyalar haqqında düşünmək və onları yazmaq
- Əsəbiləşəndə dərhal reaksiya verməmək və dərin nəfəs almaq

23. Aşağıdakılardan hansı emosional zəkanın yüksək olmasının akademik mühitdə yaratdığı nəticələrdən biri deyil?

- Akademik məqsədlərə çatmaqda daha davamlı olmaq
- Sosial münasibətlərdə balanslı davranmaq
- Qrup işlərində əməkdaşlıq və dəstəyi təşviq etmək
- √ Akademik stressi artırmaq və performansı zəiflətmək
- Təlim motivasiyasının və özünəinamın artması

24. Tədqiqatlara əsasən, emosional zəkanın (EQ) tələbələrin akademik nailiyyətinə təsiri hansı mexanizm vasitəsilə dolayı yolla baş verir?

- İntellektual zəka səviyyəsinin yüksəldilməsi vasitəsilə
- Sosial status və ailə dəstəyi vasitəsilə
- Yaddaş gücü və analitik düşünmə qabiliyyəti vasitəsilə
- Tədris proqramının keyfiyyəti və müəllimlərin təcrübəsi vasitəsilə
- √ Özünəinam, motivasiya və dayanıqlılıq kimi pozitiv psixoloji xüsusiyyətlər vasitəsilə

25. Aşağıdakılardan hansı əmək bazarının xüsusiyyətlərinə daxil deyil?

- Dinamiklik
- Qeyri-maddi imtiyazların vacibliyi
- √ Tam sabitlik və dəyişməzlik
- Uzunmüddətli əlaqələr
- Fərdi spesifiklik

26. Əmək bazarında əməyə tələbi kim formalaşdırır?

- İş axtaranlar
- İctimai təşkilatlar
- Təhsil müəssisələri
- √ İşəgötürənlər
- Dövlət orqanları

27. Əmək bazarının əsas xüsusiyyətlərindən biri hansıdır?

- Yalnız maddi imtiyazların vacibliyi
- İşçilər yalnız dövlət sektorunda işləyirlər
- Əmək bazarı statik bir sistemdir
- √ Şəxslər yox, xidmətlər alınıb-satılır
- Qeyri-maddi amillərin əhəmiyyətsizliyi

28. 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?

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

29. 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?

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

30. 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?

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

31. Emosional zəkanın iş həyatında uğura təsiri nə qədərdir?

- 0.40
- 0.20
√ 0.80
- 1

32. Amigdala beyində hansı rolu oynayır?

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

33. Daniel Golemanın fikrincə, emosional zəka nədir?

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

34. Limbik sistem beyində hansı funksiyanı yerinə yetirir?

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

35. Emosiyanın əsas funksiyalarından biri nədir?

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

36. Mobbinq ilə bullinq arasındakı əsas fərq nədir?

- Mobbinq bir şəxsin, bullinq isə bir qrupun tətbiq etdiyi zorakılıqdır.

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

37. Korporativ mədəniyyətin formalaşmasına təsir edən əsas amillərdən biri hansıdır

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

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

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

39. Əmək bazarı nədir?

- İşçilərlə işəgötürənlərin əyləncə yeri
- Malların və xidmətlərin ticarəti üçün məkan
- Təhsil müəssisələrinin əməkdaşlıq platforması
- Dövlətin əmək haqqını müəyyən etdiyi orqan
- √ İşçi qüvvəsi ilə bağlı alış-veriş prosesinin baş verdiyi məkandır

40. “Nələr sizin ‘qırmızı xəttinizdir’?” sualı VISA alətinin hansı hissəsini müəyyən etməyə kömək edir?

- İstedadları
- Hədəfləri
- Bacarıqları
- Maraqları
- √ Dəyərləri

41. “İnsanın müəyyən bir fəaliyyətə meyilli və qabiliyyətli olması” ifadəsi VISA alətinin hansı hissəsinə aiddir?

- Goals
- Skills
- √ Aptitudes
- Interests
- Values

42. Aşağıdakılardan hansı maraqları müəyyən etmək üçün verilən düzgün sualdır?

- Hansı dəyərləriniz sizin üçün toxunulmazdır?
- Hansı prinsiplərinizlə hesablaşırsınız?
- √ Nələri etmək sizi xüsusilə həyəcanlandırır?
- Nəyi etmək sizdə yaxşı alınır?
- Həyatınızda hansı çətin qərarlar almısınız?

43. "İnsanın həyatı boyu sonradan qazandığı və inkişaf etdirdiyi xüsusiyyətlər” – bu tərif hansı anlayışa aiddir?

- Maraqlar
- İstedadlar
- Hədəflər
- Dəyərlər
√ Bacarıqlar

44. Aşağıdakılardan hansı dəyərə aid nümunədir?

- Səbir
- Planlaşdırma bacarığı
- Əmək haqqı
- Kompüter bilikləri
√ Dürüstlük

45. VISA alətində “V” hərfi nəyi ifadə edir?

- Virtue (Fəzilət)
- Validity (Etibarlılıq)
- Vision (Baxış)
- Variety (Müxtəliflik)
√ Value (Dəyər)

46. SWOT analizi karyera planlamasında hansı məqsədlə aparılır?

- İşəgötürənin tələblərini öyrənmək üçün
- İdarəetmə strukturunu qurmaq üçün
- Maliyyə planlaması aparmaq üçün
- Yeni işçiləri seçmək üçün
√ Güclü və zəif tərəfləri, imkanları və təhdidləri müəyyənləşdirmək üçün

47. Karyera planlaması insanlara nə imkanı yaradır?

- Yalnız yüksək maaşlı işlərə yönəlməyi
- Təhsili dayandırmadan eyni anda iki işdə işləmək
√ Gələcək məqsədlərinə uyğun hərəkət etməyi və resurslarını səmərəli istifadə etməyi
- İş yerini tez-tez dəyişməyi
- Öz bacarıqlarını gizlətməyi

48. Karyera planlamasının əsas məqsədi nədir?

- Qısa müddətli təcrübə qazanmaq
- Sadəcə iş tapmaq və gəlir əldə etmək
- İş yerini tez-tez dəyişmək
- Təhsil müddətini uzatmaq
√ Gələcəyin yol xəritəsini müəyyənləşdirərək, məqsədlərə sistemli şəkildə çatmaq

49. Karyeranın təşəkkül mərhələsi hansı yaş aralığını əhatə edir və bu mərhələdə əsas proses nədir?

- 30–45 yaş; yüksək vəzifəyə keçid başlayır
- 18–25 yaş; insan peşə seçimini edir
- 60–65 yaş; pensiyaya hazırlıq dövrüdür
√ 25–30 yaşı əhatə edir və peşənin mənimsənilməsi, peşəkarlığın formalaşması baş verir
- 45–60 yaş; nailiyyətlər möhkəmlənir

50. İşgüzar karyeranın planlaşdırılması deyəndə aşağıdakılardan hansı nəzərdə tutulur?

- İşçinin yalnız işdən çıxma prosesini
- İşçinin yalnız ixtisas dəyişməsi prosesini
- Təkcə təhsil mərhələsindəki inkişafını
√ İşçinin işə qəbuldan işdən ayrılana qədər vəzifə və ya iş yeri üzrə irəliləməsini planlaşdırmasını

- İşçinin qısa müddətli əmək fəaliyyəti

51. Aşağıdakı ifadələrdən hansı karyerada tamamlama mərhələsini düzgün xarakterizə edir?

- İnsan yeni vəzifə yüksəlişi əldə edir
- Fəaliyyətin əsas məqsədi gəlir mənbələrinin artırılması olur
- İnsan ixtisasını yeni öyrənməyə başlayır
- Peşəkarlıq formalaşır və irəliləyiş başlayır
- √ İşçi pensiyaya hazırlaşır, öz yerinə layiqli namizəd axtarılır

52. Araşdırmalara görə, işəgötürənlərin çoxu işçilərdə aşağıdakı bacarıqlardan hansına daha çox üstünlük verir?

- Universitet diplomuna
- İxtisas üzrə iş təcrübəsinə
- Yalnız yüksək GPA
- Xarici dil biliyinə
- √ Komandada işləmək, problem həll etmək və iş etikası bacarıqlarına

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

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

54. 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.
- Şirkət gəlirlərinin azalması.
- √ şçilərin təşəbbüskarlığının azalması və mənəvi iqlimin zəifləməsi.

55. Korporativ mədəniyyət nədir?

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

56. Emosional zəkanın liderlər üçün vacib bir xüsusiyyəti hansıdır?

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

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

- Məntiqi qərarlar qəbul etmək
- Yüksək akademik nailiyyətlər qazanmaq
- Texniki bilikləri öyrənmək

√ Şəxsi və iş münasibətlərini idarə etmək
• Elmi tədqiqatlar aparmaq

58. 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

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

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

60. 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 motivasiya edə bilməmək
√ Münasibətləri idarə edə bilməmək
• Özünü idarə edə bilməmək
• Empatiya qurmaqda çətinlik çəkmək
• Özünü dərk etməmək

61. Emosional zəkanın əsas funksiyalarından biri hansıdır?

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

62. Nə üçün müsahibə zamanı jarqonlardan istifadə edilməməlidir?

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

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

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

64. Güclü namizədin xüsusiyyətlərindən biri hansıdır?

• Çətin suallardan qaçmaq.
• Göz kontaktından qaçmaq.

√ Özgüvənli olmaq, bacarıqlarını nümayiş etdirmək.
• Müsahibəyə həddindən artıq emosional yanaşmaq.
• Sadəcə çox yüksək maaş tələb etmək.

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

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

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

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

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

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

68. 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 tələblərini tamamilə nəzərə almamaq
• Şəxsi maraqlarını nəzərə almadan işə müraciət etmək
√ Əmək bazarının iştirakçılarını və onların məqsədlərini öyrənmək
• Təhsil sisteminin fəaliyyətini araşdırmadan bazara daxil olmaq

69. 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 karyerasını nəzərə almadan dərhal qəbul etmək
• Mentor seçmədən öz karyerasını davam etdirmək
√ Mentorun sahədə təcrübəsinə və sizin ehtiyaclarınıza uyğunluğunu analiz etmək
• Mentor seçimini başqa birinə həvalə etmək

70. 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
• Həyat çarxında bütün sahələrə eyni resurs ayırmaq
• Həyat balansını yenidən təyin etməmək
√ Daha aşağı nəticə göstərən sahələrə fokuslanmaq
• Həyat çarxını tamamilə ləğv etmək

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

• Məqsədə çatmaq üçün təkcə motivasiyaya güvənmək

- Məqsəd təyin etmədən fəaliyyətə başlamaq
- √ Məqsədləri daha kiçik və idarə edilə bilən tapşırıqlara bölmək
- Məqsədləri dəyişdirmədən davam etmək
- Uzunmüddətli məqsədləri təxirə salmaq

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

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

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

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

74. Müsahibəyə hazırlığın mərhələləri hansılardır?

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

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

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

76. Müsahibə nədir?

- İşə qəbul menecerinin şəxsi görüşlər keçirmə üsuludur.
- Şirkətin gələcək planlarını öyrənmək üçün bir prosesdir.
- √ Vakansiyaya uyğunluğunuzu və işə marağınızı dəyərləndirən prosesdir.
- Yalnız işçinin bacarıqlarını dəyərləndirən testdir.
- Namizədin psixoloji vəziyyətini yoxlama üsuludur.

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

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

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

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

79. Sosial şəbəkələr vasitəsilə iş axtarmağın mənfi tərəfi nədir?

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

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

- Yalnız könüllülük fəaliyyəti ilə
- Təcrübə proqramları və şəbəkələşmə ilə
- Yalnız yüksək maaşlı işlərlə
√ Yuxarıdakıların hamısı ilə
- Sahə üzrə təcrübə və araşdırmalarla

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

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

82. Bir işəgötürən kimi hansı namizədə üstünlük verərdiniz?

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

83. 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

84. 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
√ Mövcud resurslara əsaslanan hədəflər müəyyənləşdirmək
- Hədəfləri daha abstrakt şəkildə saxlamaq
- Planı və hədəfləri bir anda ləğv etmək
- Motivasiya problemlərini gözardı edərək işə davam etmək

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• Hansı qərarlar sizin üçün əhəmiyyətsizdir?"
• Həyatda əsas məqsədiniz nədir?
• Başqaları sizi necə qiymətləndirir?"
• Hansı sahələrdə uğur əldə etməmisiniz?"
√ Hansı işlər sizdə həyəcana səbəb olur və xoşbəxt edir?

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

• Bacarıq səviyyəsinə fokuslanmadan problemə həll axtarmaq
• Ətraf mühitin problemlərlə heç bir əlaqəsi olmadığını düşünmək
• Yalnız inanclar səviyyəsinə diqqət yetirmək
√ Ətraf mühiti dəyişərək davranışına təsir etmək
• Mövcud davranışı dəyişmədən davam etmək

92. İş axtarışında onlayn alətlərin mənfi tərəfi hansıdır?

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

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

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

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

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

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

- Yalnız bir iş axtarışı alətindən istifadə etmək
- Yalnız yüksək maaşlı işlərə müraciət etmək
- Yalnız təhsilini artırmaq
- Şəbəkəni genişləndirmək və sosial mediada aktiv olmaq
- √ Könüllülük fəaliyyəti və sahə təcrübələri

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

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

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

- Mentor peşəkar suallar verir, kouç isə fəaliyyət planı hazırlayır
- √ Mentor təcrübəsini paylaşır, kouç sual verir, məsləhətçi isə strategiya təqdim 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

98. Şəxsi inkişaf qaydalarından biri hansıdır?

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

99. Karyera strategiyasında hansı yanaşma məsləhət görülmür?

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

100. Mentor kimdir?

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

101. Şəxsi inkişaf nəyi məqsəd qoyur?

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

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

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

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

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

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

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

105. 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

106. 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
- Bacarıqlarını artırmadan yalnız təhsil səviyyəsinə fokuslanmaq
- İşəgötürənlərin tələblərini tamamilə nəzərə almamaq
- √ Könüllülük fəaliyyətləri və təcrübə proqramlarında iştirak etmək

107. 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

108. 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?

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

109. 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?

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

110. 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?

- Bu sahədə liderlərin təcrübəsini öyrənmək
- Tələbəlik dövründəki nailiyyətlərinin qeyd edilməsi
- Qısa müddətli maliyyə hədəflərinin müəyyən edilməsi
- Şəxsi dəyərlərin təsvir olunması
- √ Səriştələrinin və bacarıqlarının təhlil edilməsi

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

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

112. 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
- Şəxsi məlumatlar bölməsinə qısa qeyd əlavə edə bilər
- √ Hədəflər bölməsinə əlavə edərək potensial işəgötürənə göstərə bilər
- Təhsil bölməsində akademik nailiyyətləri ilə əlaqələndirə bilər
- Peşəkar bacarıqlar siyahısında bir sətir əlavə edə bilər

113. Fərdi karyera planlaması neçə mərhələdən ibarətdir?

- 2
√ 4
- 6
- 7
- 3

114. Karyera yol xəritəsi nədir?

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

115. Karyera planlamasının sonuncu mərhələsi hansıdır?

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

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

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

117. Özünü dərk etmək nədir?

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

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

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

119. Rəhbər və mütəxəssis kimi çalışanlar üçün ortaq bacarıqlardan biridir

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

120. İşaxtaran namizədin hansı xüsusiyyətləri olmalıdır, biri yanlışdır

- Yenilikçi olmaq

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

121. Əmək bazarını niyə nəzərə almalıyıq, doğruları tapın

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

122. Əmək bazarının xüsusiyyətlərinə aid deyil

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

123. Əmək bazarının maraqlı tərəfləri (əməkdaşlığa maraqlı tərəflər)

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

124. Əmək bazarı nədir?

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

125. Özünüdərketmənin formalaşması mərhələsinə aid deyil

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

126. Özünüdərk prosesinin mərhələsi deyil

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

127. Karyera planlamasının mərhələlərinə aiddir

- Öz potensialını dərk etmək
- heç biri
- Karyera məqsədlərinin təyin olunması
√ hamısı

- Əmək bazarının potensialının araşdırılması

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

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

129. 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?

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

130. Karyera irəliləyişi adətən hansı istiqamətdə baş verir?

- Kənara sövq edən
- Üfüqi
- Mərkəzə sövq edən
- √ Hamısı
- Şaquli

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

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

132. Emosional zəka modelində ən aşağı səviyyə nəyi ifadə edir?

- Duyğuların daha intensiv və şüurlu şəkildə idarə olunması.
- Özünü motivasiya etmək və uğursuzluğa qarşı pozitiv qalmaq.
- Öz emosiyalarını düzgün şəkildə idarə etmək.
- √ Emosiyanı qavramaq və ifadə etmək kimi sadə bacarıqlar.
- Başqalarının emosiyalarını anlamaq.

133. Aşağıdakılardan hansı emosional zəkanın xüsusiyyətlərindən biridir?

- √ Başqalarının duyğularını başa düşmək və öz emosiyalarını idarə etmək bacarığı.
- Yalnız bədən dili ilə əlaqəli olması.
- Hissləri yalnız şüurlu şəkildə idarə etmək.
- İnsanların yalnız intellektual bacarıqları ilə ölçülməsi.
- Sosial münasibətlərin formalaşdırılması ilə əlaqəsiz olması.

134. Daniel Goleman emosional zəka haqqında hansı fikri irəli sürmüşdür?

- Emosional zəka başqalarının duyğularını başa düşməkdən ibarətdir, öz emosiyalarını idarə etməkdən ibarət deyil.
- Emosional zəka yalnız iş həyatında əhəmiyyətlidir.
- Emosional zəka yalnız təbii olaraq insanlara verilən bir qabiliyyətdir.
- Emosional zəka insanın intellektual zəka ilə əlaqəli olmadığı bir sahədir.
- √ Emosional zəka insanların öz duyğularını və başqalarının duyğularını tanımaq və idarə etmək bacarığıdır.

135. Emosional zəka nədir?

- Hissləri idarə etmə bacarığı yalnız şəxsi həyatda əhəmiyyətlidir.
- Əsasən bədən dilinin və üz ifadələrinin düzgün istifadəsi ilə əlaqəlidir.
- İnsanların həyatında uğur qazanmaq üçün yalnız intellektual zəka tələb olunur.
- Emosional zəka yalnız xarici mühitin təsiri ilə inkişaf edir.
√ Öz duyğularını və başqalarının duyğularını tanımaq və idarə etmək bacarığıdır.

136. Emosiya nədir?

√ Fərdin daxilindən və ya xarici mühitdən gələn qıcıqlara qarşı ifadə, duruş və davranışın təsiri ilə özünü göstərən hisslər toplusu.
- İnsanların yalnız şüurlu şəkildə hiss etdiyi təbiət hadisələrinə bağlı olan reaksiya.
- Qeyri-iradi olaraq baş verən idrak hadisələri.
- Fərdin məqsədlərinə çatmasına təsir edən intellektual güclər toplusu.
- İnsanın sosial və əxlaqi dəyərləri ilə əlaqəli olan hisslər toplusu.

137. Mobbing nədir?

- Şirkət daxilində işçilərin inkişafına kömək edən təlim proqramı
- Şirkətin sosial media siyasəti
- İşçilərin geyim tərzinin tənzimlənməsi
√ Şirkət daxilində qrup halında bir işçiyə psixoloji təzyiq göstərilməsi
- Rəhbər işçilərin maaşlarının artırılması

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

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

139. 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 kor hissə
- İlkin və gizli hissə
- İrəliləyiş və açıq hissə
- Saxlama və kor hissə
- Tamamlama və açıq hissə

140. 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
- Əməkdaşlığa açıqdırlar
- Fərqlilikləri və müxtəlifliyi təbii qəbul edirlər
- Təşəbbüskardırlar
√ Risk etməyi sevməzlər

141. Kayzen texnikasının cəhətlərinə aid olmayan variantı seçin.

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

142. Kayzen texnikasının prinsiplərinə aid deyil.

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

143. Bunlardan biri Robert Dilts piramidasına aid deyil

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

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

145. 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)

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

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

147. Subordinasiya nəyi ifadə edir?

- İdarəetmədə yalnız rəhbərin qərarlarının tətbiqi
- Müştərilərlə münasibətlərin qurulması
- İşçilərin geyim tərzi ilə bağlı qaydalar
- √ Müxtəlif idarəetmə səviyyələrində olan şəxslər arasında tabeçilik qaydalarının mövcudluğu
- İşçilərin bir-birinə qarşı rəqabətini artırmaq

148. Aşağıdakılardan hansısı demokratik (kollegial) korporativ mədəniyyətin xüsusiyyətidir?

- İşçilərin azad qərar vermə imkanı olmaması
- Mərkəzləşdirilmiş idarəetmə və ciddi nəzarət
- √ Əsas qərarların kollegial qəbulu və ikitərəfli əks əlaqənin olması
- Rəhbərlərin bütün qərarları təkbaşına qəbul etməsi
- İşçilərin təşəbbüskarlığının qarşısının alınması

149. Korporativ mədəniyyətin formalaşmasına təsir edən amillərdən biri hansıdır?

- Yalnız əməkdaşların geyim tərzi
- İşçilərin şəxsi həyatı
√ Vizyon, dəyərlər və təcrübələr
- İdarəetmənin iyerarxik quruluşu
- Yalnız rəhbərlik tərzi

150. İşgüzar etika nəyi ifadə edir?

- İdarəetmədə mühafizəkarlığı artırmağı
- Yalnız iş görüşmələrini peşəkar şəkildə aparmağı
- Yalnız peşəkar bacarıqları artırmağı
- Şirkət daxilində yalnız rəhbər işçilərin fəaliyyətini
√ İnsanın davranışlarını etik standartlara uyğun tənzimləməyi

151. Karyera yol xəritəsinin tərtibində "Reality" mərhələsi nəyi əhatə edir?

- Mentor seçimini
- Yalnız təhsil sahəsindəki uğurları qeyd etməyi
- Uzunmüddətli hədəflərin təyin edilməsini
- Şəbəkə qurma prosesini
√ Hazırda həyatında baş verən vəziyyəti qiymətləndirməyi

152. Karyerada boşluqların analizi nə üçün vacibdir?

- Yalnız rəhbərlik bacarıqlarını inkişaf etdirmək üçün
- Şəbəkə qurma qabiliyyətini gücləndirmək üçün
- Yalnız akademik bilikləri artırmaq üçün
√ Çatışmazlıqları müəyyən edib onları aradan qaldırmaq üçün fəaliyyət planı hazırlamaq üçün
- Təhsil sahəsində uğur qazanmaq üçün

153. GROW modeli ilə bağlı doğru ifadəni seçin:

- Yalnız akademik nailiyyətlərə fokuslanır.
- Təkcə qısamüddətli hədəfləri müəyyənləşdirir.
√ Mövcud vəziyyəti və alternativləri real perspektivdə göstərərək planlama aparmağa kömək edir.
- Karyera yolunu təyin etmədən fəaliyyətə keçməyi təşviq edir.
- Karyera planlamasında yalnız şəxsi bacarıqların inkişafını əhatə edir.

154. Fərdi karyera planlamasının ilk mərhələsi nədir?

- Fürsətlərin qiymətləndirilməsi
- Networkinqin qurulması
- Planlama və fəaliyyət
√ Özü-özünü qiymətləndirmə
- Məqsəd və hədəflərin müəyyən olunması

155. Karyera yol xəritəsi nəyi ifadə edir?

- Tələbənin universitet illərindəki fəaliyyətlərini
- Yalnız təhsil prosesini
- İş görüşmələrində istifadə olunan sənədləri
√ A nöqtəsindən B nöqtəsinə gedən karyera planlama yolunu
- Yalnız iş təcrübələrinin siyahısını

156. Şəxsi inkişafın tərkib hissələrindən biri olmayan variant hansıdır?

- Özünü tanımaq və nöqsanları düzəltmək
- Müntəzəm kitab oxumaq

- Yeni bacarıqlar öyrənmək
- √ Mənfi insanlarla daha çox zaman keçirmək
- Yeni hobbilər yaratmaq

157. Karyera inkişafı üçün vacib olan strategiyalardan biri hansıdır?

- Tək başına çalışmaq
- Televizor izləməklə yeni biliklər qazanmaq
- yalnız öz bacarıqlarına güvənmək
- Heç bir plan qurmayaraq inkişaf etməyə çalışmaq
- √ Şəbəkə (Networking) qurmaq və genişləndirmək

158. Mentorun əsas funksiyası nədir?

- İdman təlimləri keçirmək
- Yalnız kommunikasiya bacarıqlarını inkişaf etdirmək
- Şəxsin maliyyə problemlərini həll etmək
- √ Tələbəyə peşəkar inkişaf üçün yollar göstərmək
- Yalnız təhsil sahəsində kömək etmək

159. 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

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

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

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

- Rəssam
- rəqqas
- √ bioloq
- aktyor
- müğənni

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

- Sosioloq
- Bioloq
- Alim
- √ Müğənni
- İqtisadçı

163. Aşağıdakılardan hansı vizyon bəyanatıdır?

- IKEA "Bir çox insan üçün hər gün daha yaxşı həyat bəxş etmək"
- SOCAR - Enerji keçidi, innovasiyalar və rəqəmsallaşdırma vasitəsilə əməliyyatlarımızı inkişaf etdirərək qabaqcıl enerji şirkəti olmaq
- Təhsil Tələbə Krediti Fondu - Təhsilin güzəştli şərtlərlə maliyyələşdirilməsi üzrə əsas operatora çevrilməklə yüksək keyfiyyətli əlçatan təhsilə nail olmaq

- UNEC - “100 yaşında dünyanın ən yaxşı 500 universitetindən birinə çevrilmək
√ hər biri

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

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

165. Dunning-Kruger effekti nəyi izah edir?

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

166. 60 yaşında bir menecersiniz və işçilərinizə öz təcrübənizi ötürməyə və onları rəhbərliyə hazırlamağa çalışırsınız. Bu proses hansı mərhələyə uyğun gəlir?

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

167. 35 yaşında bir işçi olaraq, yeni bacarıqlar qazanmaq və ixtisasınızı artırmaq üçün karyera irəliləyişinə diqqət yetirirsiniz. Hansı göstəricilər sizin irəliləməyinizi təmin edə bilər?

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

168. İşgüzar karyeranın planlaşdırılması nədən ibarətdir?

- 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
- İşçi sadəcə öz qısa müddətli məqsədlərini nəzərə alır

169. Karyera strategiyası nəyi ifadə edir?

- Sosial şəbəkələrdə daha aktiv olmağı
- Təkcə təhsil almağı
- Yalnız şəxsi bacarıqları artırmağı
√ Şəxsin karyera məqsədlərinə çatması üçün planlanmış davranış və fəaliyyətlər toplusunu
- Yalnız iş görüşmələrinə hazırlaşmağı

170. Şəxsi inkişafın əsas məqsədi nədir?

- Televizor izləməkdən uzaq durmaq
- Yalnız peşəkar bacarıqları artırmaq
- Başqaları ilə daha yaxşı münasibət qurmaq
√ Mənfi duyğu və düşüncələri müsbətə çevirmək və xoşbəxtliyə çatmaq

- İdman bacarıqlarını inkişaf etdirmək

171. STAR modelinin komponentləri hansılardır?

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

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

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

173. Panel müsahibəsinin əsas üstünlüyü nədir?

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

174. Qrup müsahibəsi hansı hallarda tətbiq olunur?

- Yalnız uzun illər iş təcrübəsi olan namizədlər üçün.
- 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.
- Komanda ilə iş bacarıqlarının əhəmiyyətsiz olduğu hallarda.

175. Strukturlaşdırılmış müsahibənin əsas xüsusiyyəti nədir?

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

176. Mentor seçimi zamanı nələr nəzərə alınmalıdır?

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

177. Karyera strategiyasının əsas komponentlərindən biri hansıdır?

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

178. Fərdi inkişaf planı hansı addımları əhatə edir?

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

179. Fərdi inkişaf planlaşdırmasının məqsədi nədir?

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

180. Karyera boşluğu analizi zamanı hansı addım atılmalıdır?

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

181. İrəliləyiş mərhələsinin əsas xüsusiyyəti nədir?

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

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

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

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

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

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

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

185. Təşkilat daxili karyera hansı istiqamətlər üzrə reallaşdırılır?

- Şaquli və üfüqi
- Kənara sövq edən

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

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

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

187. Soft skills bacarıqları necə inkişaf etdirilə bilər?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

193. Hard skills nədir?

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

194. Peşə nədir?

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

195. Karyera boşluğu analizi nə məqsədlə aparılır?

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

196. Özünü qiymətləndirmə nəyi əhatə edir?

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

197. Karyera planının hazırlanması zamanı ilk addım nədir?

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

198. Karyera planlaması nə üçün vacibdir?

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

199. Karyera planlaması nəyi əhatə edir?

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

200. SWOT təhlili məqsəd qoyma ilə necə əlaqələndirilir?

• SWOT təhlili məqsəd qoyma ilə heç bir əlaqəsi yoxdur.

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

201. SWOT təhlili hansı məqsədlə istifadə olunur?

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

202. SMART məqsədlərində "Müvafiq" meyarı nəyə aiddir

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

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

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

204. Hansı məqsəd təyin etməyin faydası deyil?

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

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

- Məqsədlər vizyonu dəstəkləyir, ancaq missiya ilə əlaqəsi yoxdur.
- Məqsədlər vizyon və missiyanın əksinə işləyir.
- 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

206. “Gizli işə qəbul” tendensiyası nə ilə müəyyən edilir?

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

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

- Qısa müddətli öyrənmə
- Rəqəmsal bacarıqlardan az istifadə
- Birdəfəlik öyrənmə
√ Ömür boyu öyrənmə

- Tək bacarığa malik olma

208. Karyera irəliləyişi istiqamətlərindən biridir

- Şaquli
- Kənara sövq edən
- Üfüqi
- Mərkəzə sövq edən
- √ Hamısı

209. Peşəkar karyera hansı mərhələləri əhatə edir?

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

210. Karyera nədir?

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

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

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

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

- Sosial işçi
- Hüquqşünas
- Tərcüməçi
- √ Mühəndis
- Yazıçı

213. 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

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

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

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

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

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

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

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

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

218. Vizyon bəyanatının rezumeyə daxil edilməsinin əsas səbəbi nədir?

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

219. 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?

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

- Biznes
- Qısa müddətli
- Fərdi
- √ Uzunmüddətli
- Sosial

221. Müasir işəgötürən-işçi münasibətlərində nəyə diqqət yetirilir?

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

222. Bazarın tələblərinə uyğun kadrların hazırlanmasına kim cavabdehdir?

- Dövlət qurumları

- Özəl şirkətlər
- Ailələr
√ Təhsil sistemi
- Fərdi işçilər

223. HR departamentləri getdikcə hansı növ bacarıqlara üstünlük verirlər?

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

224. Pandemiyadan sonrakı əmək bazarında yeni tendensiya nədir?

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

225. 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

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

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

227. Aşağıdakılardan hansı əmək bazarının xarakteristikası DEYİL?

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

228. Əmək bazarının mahiyyəti?

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

229. Təşkilatda subordinasiyanın əsas məqsədi nədir?

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

230. İşgüzar məktublar yazarkən nələrdən çəkinmək lazımdır?

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

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

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

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

- Qeyri-sabit mədəniyyət
- Sabit mədəniyyət
- Avtoritar mədəniyyət
- Liberal mədəniyyət
√ Demokratik mədəniyyət

233. İş yeri kontekstində “mobbinq” nədir?

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

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

- Yeddi komponent
- İki komponent
- Dörd komponent
- Beş komponent
√ Altı komponent

235. Korporativ mədəniyyət ilk növbədə nə ilə müəyyən edilir?

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

236. Etika” sözünün mənşəyi nədir və nəyi ifadə edir?

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

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

- Daniel Goleman

√ John Mayer və Peter Salovey
• Howard Gardner
• Edward Thorndike
• Sigmund Freud

238. Sərişẗələr karyera problemlərinin həllində necə istifadə oluna bilər?

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

239. Əsas dəyərlərin karyera vizyonunda rolu nədir?

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

240. Karyera planlamasında vizyon necə dəstək verir?

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

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

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

242. Güclü tərəfləri müəyyən etməyin ikinci addımı hansıdır?

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

243. Vizyon bəyanatı nə qədər qısa olmalıdır?

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

244. Karyera vizyonu nəyə istiqamət verir?

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

245. Missiya nədir?

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

246. Güclü tərəfləri müəyyən etməyin ilk addımı hansıdır?

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

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

- Heç biri doğru deyil
- 1 və 2
- 4 və 5
√ 5və 6
- 2-3

248. Vizyon bəyanatının əsas komponentlərindən biri hansıdır?

- Heç biri doğru deyil
- Qısamüddətli qərar vermə mexanizmi
- Gündəlik planlar
√ Uzunmüddətli hədəf
- Maliyyə məqsədi

249. Vizyon nədir?

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

250. 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?

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

251. 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
- Daha çox vaxt ayırmaq
- Motivasiya artırmaq
√ Məqsədi kiçik hissələrə bölmək
- Səbəbsiz məqsəd

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

- Məqsəd spesifik deyil
- Məqsəd ölçülə bilən deyil
- Qətiyyət yoxdur
- √ Hədəfləri düzgün bölməyib
- Resursları yetərsizdir

253. 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
- Motivasiya azlığı
- Resurs çatışmazlığı
- √ Spesifik olmayan məqsəd
- Səbəbsiz məqsəd

254. 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

255. 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

256. Emosional zəkanın tarixi inkişafında hansı tədqiqatçıların adı çəkilir?

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

257. Hansı hiss emosional zəkanın mərkəzindədir?

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

258. Emosional zəka və intellektual zəka arasındakı fərq nədir?

- 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
- İntellektual zəka yalnız akademik mühitlə bağlıdır

259. Daniel Goleman emosional zəkanı necə tərif edir?

- Sosial münasibətlərin tamamilə unudulması
- Yalnız başqalarının duyğularını anlamaq

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

260. Emosional beyin hansı hissəni əhatə edir?

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

261. Emosional zəkanın əsas funksiyalarından biri hansıdır?

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

262. Emosiya nədir?

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

263. Aşağıdakılardan hansı işçilər üçün əsas bazar dəyəri komponentidir?

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

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

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

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

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

266. Düşüncə tərzinin iki əsas növü hansılardır?

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

267. Müsahibəyə nə gətirməlisiniz?

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

268. Qrup müsahibəsi zamanı ən yaxşı yanaşma hansıdır?

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

269. Stress müsahibəsinin əsas məqsədi nədir?

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

270. Strukturlaşdırılmış müsahibənin əsas məqsədi nədir?

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

271. 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

272. Fərdin qarşısına hədəf qoymasının faydalarından deyildir:

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

273. SMART-la bağlı aşağıdakı fikirlərdən hansı yanlışdır?

- SMART hədəfi təyin edərkən hansı aspektdən hədəf təyin oluna biləcəyi konkretləşdirilməlidir.
- Geniş bir hədəf spesifik bir SMART hədəfə uyğunlaşdırıla bilər.
- SMART hədəflər çox yönlüdür və həm şəxsi ,həm də peşəkar həyat sahələrində tətbiq oluna bilər.
- SMART hədəfləri 30 ildən artıqdırki, mövcuddur.
- √ SMART hədəf anlayışı 1978-ci il Nils Bord-un adı ilə bağlıdır.

274. Hansı hədəf SMART prinsipinə uyğun təyin edilib?

- √ 01.01.2025-03.31.2025 tarixləri arasında şəxsi inkişafla əlaqəli 10 kitab oxuyacağam.

- Universiteti bitirənə kimi özümü inkişaf etdirəcəyəm
- Dünya turuna çıxacağam
- Komputer biliklərimi inkişaf etdirecəyəm
- Hamsı uyğundur

275. Hansı hədəf SMART prinsipinə uyğun təyin edilib?

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

276. 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
- Ölçülə bilən, müvafiq, spesifik,vaxt məhdudiyyətli
- Vaxt məhdudiyyətli, ölçülə bilən,müvafiq, spesifik
- √ Vaxt məhdudiyyətli, ölçülə bilən,spesifik, müvafiq
- Ölçülə bilən, vaxt məhdudiyyətli, müvafiq, spesifik

277. Hansı hədəf SMART prinsipinə uyğun təyin edilib?

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

278. Hansı hədəf SMART prinsipinə uyğun təyin edilib?

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

279. Hansı hədəf SMART-dır?

- 3-cü modulun sonuna iki dildə CV hazırlamaq
- Heç biri
- √ 3-cü modulun sonuna ingilis və Azərbaycan dilində, klassik və müasir üslubda iki CV hazırlamaq
- 3-cü modulun sonuna CV hazırlamaq
- 3-cü modulun sonuna TOEFL sertifikatı almaq

280. Müsahibə sualını başa düşmürsənsə, nə etməli?

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

281. Davranış müsahibələrində STAR modeli nə üçün istifadə olunur?

- Texniki bacarıqların qiymətləndirilməsi
- Keçmiş nailiyyətlərin qiymətləndirilməsi
- Yazı bacarıqlarının yoxlanılması

- Dil biliyinin yoxlanılması
- √ Vəziyyətin, Tapşırıqın, Fəaliyyətin və Nəticənin təhlili

282. İş müsahibəsinə nə qədər tez gəlmək lazımdır?

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

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

- Qırmızı
- Sarı
- Yaşıl
- √ Boz
- Narıncı

284. Panel müsahibəsi zamanı tövsiyə olunan yanaşma hansıdır?

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

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

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

286. 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?

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

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

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

288. 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?

- Ətraf mühit
- Missiya
- Qabiliyyətləy
- √ Kimlik

- Davranış

289. 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?

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

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

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

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

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

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

- Mühasib
- Pilot
- Kimyaçı
- √ Sosial işçi
- Vəkil

293. 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

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

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

295. SMART prinsipinin məqsədi nədir?

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

√ Hədəf müəyyənləşdirərkən nələrə diqqət etməliyik

296. Aşağıdakılardan hansı məqsədlərimizə çata bilməmə səbəblərimizdən biri deyil?

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

297. Hansı səbəblərə görə məqsədlərə çata bilmirik?

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

298. Niyə qarşımıza məqsəd qoymalıyıq?

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

299. Məqsəd necə yaranır?

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

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

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

301. Aşağıdakılardan hansı Məqsəd ilə GPS arasındakı oxşarlıqlardır?

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

302. Arzu/xəyal və Məqsəd arasındakı fərqlər nələrdir?

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

303. Arzu/xəyal və Məqsəd arasındakı fərqlər nələrdir?

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

304. Arzu/ xəyal nədir?

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

305. Məqsəd nədir?

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

306. 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?

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

307. 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
- Məqsədi daha abstrakt saxlamaq
√ Konkretlik və ölçülə bilən hədəflər əlavə etmək
- Məqsədini uzunmüddətli olaraq təyin etməkdən çəkinmək

308. 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?

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

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

310. 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?

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

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

312. 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

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

- Sosial şəbəkələrdə şəxsi brendini inkişaf etdirməkdən çəkinmək
- 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

314. 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
- Mentorun sosial statusuna fokuslanaraq qərar vermək
- Mentor seçimini yalnız mentorun statusuna əsaslanaraq etmək
√ Öz hədəflərini müəyyənləşdirərək ehtiyaclarını analiz etmək

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

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

316. 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
- Yalnız mənfi düşüncələrdən uzaqlaşmaq üçün meditasiya etmək
- Hər həftə bir pis vərdişi tərk etmək barədə vəd vermək
√ Kitab oxumağı vərdiş halına gətirmək və müsbət düşüncələri təşviq etmək

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

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

318. 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?

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

319. 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?

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

320. 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
- CV-sini müxtəlif sahələrdəki bütün vakansiyalara göndərməsini məsləhət görmək
- √ Sosial şəbəkələrdə şəbəkələşmə strategiyası qurmasını tövsiyə etmək
- Onu passiv düşüncə tərzinə uyğun işlərə yönləndirmək

321. İşgüzar e-mail yazışmada yol verilməz hal hansıdır?

- Elektron imza əlavə etmək
- Mövzu sətri yazmaq
- Qısa yazmaq
- √ Böyük hərflərlə yazmaq
- Standart şrift

322. Subordinasiya anlayışı nəyi ifadə edir?

- Rəqabəti
- Sərbəstliyi
- Müstəqilliyi
- Motivasiyanı
- √ İyerarxik tabeçiliyi

323. Qərarların tək rəhbər tərəfindən verildiyi mədəniyyət növü hansıdır?

- Demokratik
- Qeyri-sabit
- Sabit
- √ Avtoritar
- Liberal

324. Korporativ mədəniyyət nədir?

- Rəhbərin tərzi
- Ofis dizaynı
- Yalnız geyim qaydası
- İş saatları
- √ Dəyər və davranışlar sistemi

325. Normativ etik dəyərlərin funksiyası nədir?

- Cəzalandırmaq
- Nəzarəti azaltmaq
- Qeyri-rəsmi ünsiyyət yaratmaq
- √ Doğru və yanlışı ayırd etmək
- Şəxsi maraqları qorumaq

326. Müsahibədən sonra düzgün davranış hansıdır?

- Gözləmək
- Heç bir addım atmamaq
- Şikayət etmək
- √ Təşəkkür məktubu yazmaq
- Yenidən zəng etmək

327. İşəgötürənlərin ən çox axtardığı xüsusiyyət hansıdır?

- Yüksək maaş tələbi
- Uzun təcrübə
- Sərtlik
- Yaş uyğunluğu
- √ Peşəkarlıq və enerji

328. Müsahibədə uzun cavab verdiyiniz təqdirdə nə etməlisiniz?

- Söhbəti bitirmək
- Mövzunu dəyişmək
- Dayanmadan danışmaq
- √ Müsahibəni götürən şəxsdən davam edib-etməməklə bağlı soruşmalı
- Sualı cavabsız qoymaq

329. Nitq mədəniyyətinə uyğun olmayan davranış hansıdır?

- Orta səslə danışmaq
- Dinləmək
- Misal çəkmək
- √ Jarqon sözlərdən istifadə
- Parazit sözlərdən qaçmaq

330. Özgüvənli namizədin əsas xüsusiyyəti nədir?

- Qısa cavab vermək
- Müdafiə mövqeyi tutmaq
- √ Özünü və bacarıqlarını tanımaq
- Sual verməkdən çəkinmək
- Sakit qalmaq

331. Müsahibəyə hazırlıqda ən vacib addım hansıdır?

- Təcrübəni gizlətmək
- Yalnız maaşı araşdırmaq
- Geyimi nəzərə almamaq

√ Şirkəti və özünü analiz etmək
• Sualları əzbərləmək

332. Müsahibə prosesi nə vaxt başlayır?

• Otağa daxil olanda
• İlk sualda
• HR danışanda
• CV göndəriləndə
√ Şirkətdən ilk zəng gələndə

333. Telefon müsahibəsində düzgün davranış hansıdır?

• Cavabı yarımçıq qoymaq
• Söhbəti uzatmaq
• Eyni vaxtda başqa iş görmək
√ Sakit və diqqətli cavab vermək
• Hazırlıqsız danışmaq

334. Real iş situasiyalarının həllinə əsaslanan müsahibə növü hansıdır?

• Telefon
• Davranış
√ Keys
• Ənənəvi
• Panel

335. Müsahibənin əsas mahiyyəti nədir?

• Yalnız bilikləri yoxlamaq
• Stress ölçmək
• Maaşı öyrənmək
√ Tərəflərin qarşılıqlı uyğunluğunu dəyərləndirmək
• Formal mərhələdir

336. Leyla HR sahəsində iş tapmaq üçün plan qurur. O, daxili motivasiya və biliklərə malikdir, lakin mentor tapmaq və əlavə maliyyə investisiyası edə bilmir.
Hansı addımlar onun məqsədinə çatmaq üçün məntiqli strategiya olar?

• Hədəfə çatmaq üçün ətrafdakı insanlardan dəstək almaq
• Heç biri
• Mövcud resurslardan (dostlar, pulsuz onlayn resurslar) istifadə etmək
• Alternativ təlim və kurslara qoşulmaq (pulsuz və ya ucuz)
√ Hamısı doğrudur

337. 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
• Namizədə iş axtarmağı dayandırmağı tövsiyə etmək
• Daha çox vakansiyaya müraciət etməyi məsləhət görmək
√ Namizədin CV-sini və təqdimatını yenidən nəzərdən keçirmək

338. 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
• İş axtarışını dayandırıb şəxsi iş qurmağı tövsiyə etmək
• Sosial şəbəkələrdə iş axtarışı ilə bağlı elan verməsini tövsiyə etmək
√ Bacarıqlarını inkişaf etdirmək üçün təhsil almaq və eyni zamanda müraciətlər etməyə davam etmək

- Hazırda sahib olduğu bacarıqlarla istənilən işə müraciət etməsi üçün onu inandırmaq

339. 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?

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

√ Qrup müsahibəsi

340. 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
- Strukturlaşdırılmış müsahibə
- Heç biri doğru deyil

√ Panel müsahibəsi

- Qrup müsahibəsi

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

- İnformasiya məqsədli müsahibə
- Strukturlaşdırılmamış müsahibə

√ Stress müsahibəsi

- Qrup müsahibəsi
- Panel müsahibəsi

342. 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?

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

√ Davranışa əsaslanmış müsahibə

343. 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?

- Stress müsahibəsi
- Davranışa əsaslanmış müsahibə
- Panel müsahibə
- Strukturlaşdırılmış müsahibə

√ Qrup müsahibəsi+G190I157G164:G185G164:G194I157G164:G185GG164:G190

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

- Cavab verməmək üçün mövzunu dəyişmək
- Çətin suallardan qaçmaq
- Cavab vermək əvəzinə digər mövzulara fokuslanmaq
- Sualı tam cavablandıra bilmədiyinizi etiraf etmək

√ Fikirləşmək üçün vaxt istəmək və cavabınızda real misallar göstərmək