

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://studservis.ru/otvety-na-bilety/21090>

**Тип работы:** Ответы на билеты

**Предмет:** Микроэкономика

Содержание

1. Возникновение и развитие экономической теории. Основные направления и школы экономической теории. 5
2. Предмет, метод и структура экономической теории. 5
3. Функции экономической теории. 5
4. Экономические потребности. Экономические ресурсы и их классификации. Проблема выбора в экономике. 5
5. Границы производственных возможностей и закон возрастания альтернативных затрат. Экономический рост. 6
6. Экономическая система. Сравнительный анализ экономических систем (формационный и цивилизационный подходы). 6
7. Основные модели организации экономики. 6
8. Собственность: понятие, формы и место в экономической системе. 7
9. Фирма в рыночной экономике: сущность, признаки, классификация фирм. 8
10. Основные формы предприятий (фирм) и предпринимательства. 8
11. Мотивация деятельности фирмы: основные концепции. 9
12. Рынок: сущность, условия существования, функции. Субъекты рыночной экономики и их цели 9
13. Структура и виды рынков. Инфраструктура рынка. 10
14. Преимущества и недостатки рыночной модели организации экономики. 11
15. Конкуренция: сущность, формы, методы и роль в рыночной экономике. 12
16. Виды и критерий эффективности координационного механизма. Трансакционные издержки и права собственности. 14
17. Рыночный спрос. Факторы, воздействующие на спрос. 14
18. Индивидуальный и рыночный спрос. Специфические факторы формирования индивидуального спроса. 15
19. Рыночное предложение. Факторы, влияющие на предложение. 16
20. Взаимодействие спроса и предложения. Рыночное равновесие и его изменение. 16
21. Рыночное равновесие по Л.Вальрасу и А.Маршаллу. 17
22. Единственность и стабильность равновесия. "Паутинообразная" модель рыночного равновесия. 17
23. Воздействие государства на рыночное равновесие: фиксация цен и объема. 18
24. Воздействие государства на рыночное равновесие: потоварные налоги и дотации. Излишек потребителя и излишек производителя на конкурентном рынке. 19
25. Эластичность спроса по цене. Виды и факторы ценовой эластичности спроса. 19
26. Эластичность спроса по доходу. 22
27. Связь между ценовой эластичностью спроса и общей выручкой продавца. 24
28. Практическое применение эластичности. 25
29. Эластичность предложения. Факторы эластичности предложения. 25
30. Кардиналистская теория полезности. Законы Госсена. Теория предельной полезности и закон спроса. 29
31. Ординалистская теория полезности: аксиомы и основные положения. 29
32. Концепция кривых безразличия и предпочтений потребителя. Виды кривых безразличия. 31
33. Бюджетное ограничение и бюджетная линия. Равновесие потребителя. 32
34. Внутреннее и угловое решение задачи потребительского выбора. 35
35. Эффект замены и эффект дохода и их воздействие на объем спроса. 36
36. Построение линии "цена – потребление". Кривая индивидуального спроса. Обыкновенные товары и товары Гиффена. 37
37. Построение линии "доход – потребление". Кривые Энгеля. 38

38. Производство и технология. Производственная функция и ее виды. 40
39. Показатели эффективности деятельности фирмы. 43
40. Кругооборот и оборот капитала. Скорость оборота. Издержки обращения. 44
41. Основной и оборотный капитал. Износ и амортизация основного капитала. Методы амортизации. Способы оценки основного капитала. 45
42. Производство с одним переменным фактором. Общий, средний и предельный продукт. Закон убывающей отдачи фактора производства. 46
43. Производство с двумя переменными факторами. Замещаемость ресурсов. 47
44. Изокоста и равновесие производителя. Оптимальная линия роста. 48
45. Понятие и виды издержек. Экономические издержки. Виды прибыли. 49
46. Издержки производства в коротком периоде. 50
47. Издержки производства в долгом периоде. Эффект масштаба. Минимально эффективный размер фирмы. 52
48. Виды рыночных структур и их сравнительная характеристика. 55
49. Выбор конкурентной фирмы в коротком периоде. Типы фирм в условиях краткосрочного равновесия. Излишек производителя в коротком периоде. 56
50. Краткосрочное предложение конкурентной фирмы и отрасли. 56
51. Долгосрочное равновесие конкурентной фирмы и отрасли. Воздействие изменения спроса на отраслевое предложение в долгом периоде. 61
52. Общественная эффективность совершенной конкуренции. 64
53. Понятие монополии как рыночной структуры и условия ее существования. 65  
Экономическая и административная монополия. 65
54. Поведение фирмы в условиях чистой монополии. 65
55. Монополия и общественная эффективность. Потери от монополии. 66
56. Монополия и рыночная власть. Источники и показатели рыночной власти. Антимонопольная политика. 66
57. Принципы ценообразования в условиях рыночной власти. 68
58. Ценовая дискриминация: сущность, условия проведения и виды. 69
59. Олигополия как рыночная структура. Модели олигополии. 69
60. Нескоординированная олигополия: модель ломаной кривой спроса. 72
61. Поведение фирмы в условиях монополистической конкуренции. 73
62. Рынок ресурсов: особенности и функции. Факторные доходы. 73
63. Особенности и факторы спроса на экономические ресурсы. 74
64. Особенности предложения экономических ресурсов. 75
65. Спрос фирмы на один переменный фактор. Показатели предельной доходности ресурса и предельных издержек на ресурс. Правило спроса на ресурс. 76
66. Эластичность спроса на ресурсы и факторы, влияющие на нее. 78
67. Оптимальное соотношение ресурсов. Правило минимизации издержек и правило максимизации прибыли. 80
68. Капитал как фактор производства. Ставка процента: сущность, виды, факторы и роль в рыночной экономике. 81
69. Капитал и инвестиции. Дисконтированная стоимость капитального товара. 83
70. Принятие фирмой инвестиционного решения в коротком и долгом периодах. 87
71. Земля как фактор производства. Предложение и спрос на землю. 87
72. Сущность и виды экономической ренты. Цена земли. 90
73. Рынок труда: сущность, условия существования, особенности и функции. 93
74. Спрос и предложение труда на рынке совершенной конкуренции. Деятельность профсоюзов на конкурентном рынке. 96
75. Рынок труда в условиях несовершенной конкуренции. Воздействие профсоюзов и государства на рынок труда. 96
76. Модель монополии на рынке труда. Двусторонняя монополия. 99
77. Индивидуальное предложение труда. 100
78. Заработная плата: сущность, формы, системы. Причины и критерии дифференциации заработной платы. 103
79. Теория "человеческого капитала". 104

## 77. Индивидуальное предложение труда.

### Индивидуальное предложение труда

Предложение труда исходит либо от отдельного работника, не являющегося членом профсоюза, либо от работников, входящих в профсоюз.

На индивидуальном уровне каждый решает для себя проблему предложения труда исходя из потребительского выбора между досугом и потреблением товаров и услуг.

В пределах суток люди стремятся сбалансировать две цели, сравнивая предельную полезность 1 часа досуга с предельной полезностью благ, которые можно получить за доход от 1 часа работы. Таким образом, часовая ставка зарплаты  $w$  может рассматриваться как альтернативные издержки. Чем выше эти издержки, тем большую ставку зарплаты желает получить работник.

Однако следует помнить, что рост зарплаты имеет два противоположных эффекта:

1. По мере роста зарплаты работник заинтересован трудиться некоторое дополнительное время, поскольку оно лучше оплачивается. Отсюда у него формируется склонность заменить досуг работой. Такой эффект замены срабатывает при медленном росте зарплаты. Однако этому эффекту противостоит другой эффект — эффект досуга.

2. С увеличением рабочего времени час досуга работника становится все более дорогим, поскольку его остается все меньше и меньше. Наступает момент, когда работник не хочет дальше жертвовать досугом и при высоком заработке, а следовательно, на приемлемом для него уровне материального благосостояния у работника формируется другая потребность — он хочет теперь иметь больше досуга. Это значит, что дальнейший рост зарплаты приведет не к увеличению предложения труда, а, напротив, к его уменьшению. Кривая предложения  $SL$ , изображенная на рис. 10.10, имеет загибающуюся форму ( $h$  на рисунке — количество рабочих часов в год). Это и есть иллюстрация эффекта дохода. Он может действовать при значительном росте зарплаты.

Рис. Кривая индивидуального предложения труда

## 78. Заработная плата: сущность, формы, системы. Причины и критерии дифференциации заработной платы.

### Марксистская трактовка

Заработная плата является превращенной формой стоимости (цены) рабочей силы, которая внешне представляется как плата за весь труд в силу объективных причин:

- 1) труд является средством получения заработной платы, которая внешне представляется как плата за весь труд,
- 2) заработная плата выплачивается после процесса труда, а не до него,
- 3) величина заработной платы увязана с результатами труда, его количеством (в зависимости от проработанного времени или объема произведенной продукции) и качеством (в зависимости от квалификации).

Величина заработной платы определяется 2мя факторами:

- 1) стоимость предметов потребления, необходимых для существования работника и его семьи (включает исторический и моральный элемент);
- 2) стоимость обучения;

3) рыночные факторы:

- соотношение спроса и предложения труда;
- конкуренция между предпринимателями и наемными работниками ведет к выравниванию заработной платы работников определенной профессии с равным уровнем квалификации;
- наличие монополии работодателей.

Неоклассическая трактовка (А. Маршалл)

Величина заработной платы определяется двумя факторами:

- 1) предельная производительность труда (MPL), которая определяет спрос на труд;
- 2) издержки воспроизводства, обучения и содержания работника, воздействующие на предложение труда.

Выделение в составе второго фактора заработной платы затрат на обучение стало основой теории человеческого капитала, под которым понимаются инвестиции в развитие знаний, навыков, способностей работника, повышающих эффективность его труда (т.е. человеческий капитал – это мера воплощенной в человеке способности приносить доход). В дальнейшем инвестиции в человеческий капитал компенсируются ростом заработной платы.

Согласно теории человеческого капитала, производительность труда (и рыночная стоимость трудовых ресурсов) в значительной мере зависит от интенсивности вложений в расширенное воспроизводство работников.

Направления инвестиций в человеческий капитал

Расходы на образование

- общее и специальное;
  - формальное и неформальное обучение на рабочем месте
- повышение квалификации и качества рабочей силы

Расходы на здравоохранение

- профилактика болезней;
- питание;
- улучшение жилищных условий;
- отдых
- поддержание работоспособности;
- увеличение продолжительности трудовой жизни

Расходы на повышение мобильности

расходы на повышение квалификации, профессиональную переподготовку

**ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

- 1) основной источник воспроизводства рабочей силы;
- 2) определяет социально-экономический статус наемного работника;
- 3) на микроуровне – стимулирующая функция:  
для предпринимателя заработная плата является инструментом воздействия на работника с целью повышения эффективности производства,  
для работника мотив работать с большей или меньшей отдачей
- 4) на макроуровне – регулирующая функция:  
перераспределение трудовых ресурсов между сферами экономики, отраслями и предприятиями (при отсутствии ограничений мобильности рабочей силы);

5) социальная функция

#### ПРИЧИНЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 1) различия в уровнях квалификации, профессиональной подготовки, качества труда;
- 2) различия по способностям: ставки заработной платы особо талантливых людей содержат элемент чистой экономической ренты;
- 3) "выравнивающие различия" в оплате труда, компенсирующие неденежные различия работ (престижность, привлекательность, условия труда, возможность продвижения по службе);
- 4) отклонения от условий конкуренции на рынке труда в связи с географическими, искусственными и социальными ограничениями мобильности.

Критерии дифференциации заработной платы – квалификационные

- отраслевые
- территориальные
- национальные

На величину заработной платы значительное влияние оказывают цены на товары и услуги. В связи с этим различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата ( $W$ )

денежное выражение заработной платы

Реальная заработная плата

$(W/P)$  количество товаров и услуг, которое можно приобрести за номинальную заработную плату при данном уровне цен на них

Динамика реальной заработной платы определяется индексом потребительских цен:

#### Повышающие факторы

- 1) рост потребностей наемных работников (материальных, духовных, социальных);
- 2) благоприятная конъюнктура на макроуровне (на стадии циклического подъема);
- 3) борьба рабочего класса за повышение заработной платы;
- 4) рост интенсивности труда;
- 5) государственная политика занятости, распределения доходов.

#### Понижающие факторы

- 1) рост стоимости жизни;
  - 2) падение спроса на рабочую силу; 3) рост безработицы;
  - 4) инфляция, налоги и т.д.;
  - 5) дискриминация в оплате труда по национальным, расовым признакам, полу, возрасту.
- В конечном счете динамика реальной заработной платы является результатом взаимодействия этих групп факторов.

#### 79. Теория "человеческого капитала".

Величина заработной платы определяется двумя факторами:

- 1) предельная производительность труда ( $MPL$ ), которая определяет спрос на труд;
- 2) издержки воспроизводства, обучения и содержания работника, воздействующие на предложение труда.

Выделение в составе второго фактора заработной платы затрат на обучение стало основой теории человеческого капитала, под которым понимаются инвестиции в развитие знаний, навыков, способностей работника, повышающих эффективность его труда (т.е. человеческий капитал – это мера воплощенной в человеке способности приносить доход). В дальнейшем инвестиции в человеческий капитал компенсируются ростом заработной платы.

Согласно теории человеческого капитала, производительность труда (и рыночная стоимость трудовых ресурсов) в значительной мере зависит от интенсивности вложений в расширенное воспроизводство работников.

80. “Человеческий капитал”: сущность и виды. Инвестиции в “человеческий капитал”.

Направления инвестиций в человеческий капитал

Расходы на образование

- общее и специальное;
  - формальное и неформальное обучение на рабочем месте
- повышение квалификации и качества рабочей силы

Расходы на здравоохранение

- профилактика болезней;
- питание;
- улучшение жилищных условий;
- отдых
- поддержание работоспособности;
- увеличение продолжительности трудовой жизни

Расходы на повышение мобильности

расходы на повышение квалификации, профессиональную переподготовку

-

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otvety-na-bilety/21090>*