

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 Причины и виды безработицы.....	4
2 Политика государства в области занятости населения.....	9
3 Мотивационные подходы к формированию труда	12
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	15
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	16
Тестовое задание.....	17

ВВЕДЕНИЕ

Труд как понятие обозначает целесообразную деятельность человека по производству продукции или оказания услуг и всегда связывается с физическими и психологическими затратами энергии. Труд, являясь источником производимых продуктов, услуг сам является товаром, который продается на рынке труда.

Следовательно, на рынке труда продается процесс соединения энергии человека (его способностей, умений и вещества природы, в том числе и имеющего духовное происхождение), а цена труда в этом случае выступает в виде денежного эквивалента – заработная плата.

Цель индивидуального проекта – рассмотреть политику государства в области занятости населения и мотивационные подходы к формированию труда.

В соответствии с поставленной целью выделены следующие задачи:

- изучить причины безработицы;
- рассмотреть политику государства в области занятости населения;
- раскрыть мотивационные подходы к формированию труда.

Для эффективной деятельности руководство фирмы должно осуществлять соответствующие действия, побуждающие работников к заинтересованности в своем труде.

Оплата труда или заработная плата – это часть фонда индивидуального потребления населения. Она распределяется между наемными работниками, участвующими в общественно полезном труде и управлении, по количеству и качеству их труда.

Заработная плата является основным источником стимулирования и дохода работающих на предприятии. Поэтому ее размеры регулируются государством и руководителями предприятий.

Индивидуальный проект состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, в количестве 10 наименований.

1 Причины и виды безработицы

Весьма важным показателем в макроэкономике является занятость. Под занятостью понимается численность взрослого (старше 16 лет) трудоспособного населения, имеющего работу. Но не все трудоспособное население имеет работу, есть и безработные. Безработица характеризуется как численность взрослого трудоспособного населения, не имеющего работы и активно ищущего ее. Общая численность занятых и безработных составляет рабочую силу.

Для исчисления безработицы используют различные показатели, но общепринятым, в том числе и в Международной организации труда, является норма безработицы. Она определяется как отношение общего количества безработных к численности рабочей силы, выраженное в процентах.

Безработица – социально–экономическое явления, при котором часть рабочей силы не занята в производстве товаров и услуг.

Трудоспособное население – часть населения, которая по возрасту и по состоянию здоровья способны работать.

Безработные – лица трудоспособного возраста, которые на данный момент не имеют работы, но ведут её активный поиск.

Среди видов безработицы можно выделить следующие:

- фрикционная;
- структурная;
- институциональная;
- циклическая;
- сезонная;

Фрикционная безработица – связана с затратами времени на поиск новой работы и длится 1–3 месяца.

Данный вид безработицы возникает, если изменяется отраслевая или территориальная структура спроса на труд. С течением времени в структуре

потребительского спроса и в технологии производства происходят важные изменения, которые, в свою очередь, изменяют структуру общего спроса на рабочую силу. Если спрос на работников данной профессии или в данном регионе падает, то появляется безработица.

Высвобождающиеся работники не могут быстро изменить свою профессию и квалификацию или поменять место жительства и остаются какое-то время безработными

Многие экономисты не проводят четкого разграничения между фрикционной и структурной безработицей, так как в случае структурной безработицы уволенные работники начинают искать новое место работы.

Важно, что оба вида безработицы постоянно существуют в экономике. Полностью уничтожить их или свести до нуля невозможно. Люди будут искать другую работу, стремят улучшить свое благосостояние, а фирмы – более квалифицированных работников, стремясь к максимизации прибыли. То есть в рыночной экономике постоянно происходят колебания спроса и предложения на рынке труда.

Так как существование фрикционной и структурной безработицы неизбежно, то экономисты называют их сумму естественной безработицей.

Естественный уровень безработицы – это такой ее уровень, который соответствует полной занятости (включает фрикционную и структурную формы безработицы), обусловлен естественными причинами (текучестью кадров, миграцией, демографическими причинами), не связан с динамикой экономического роста.

Полной занятостью называют ситуацию, когда в экономике наблюдается только естественная безработица. Объем производства, соответствующий функционированию экономики при полной занятости, называется производственным потенциалом экономики.

Естественная безработица возникает при сбалансированности рынков рабочей силы, то есть когда количество ищущих равно числу свободных рабочих мест. Таким образом, полная занятость подразумевает не отсутствие безработицы,

а лишь некоторый минимально необходимый ее уровень. Ведь естественная безработица представляет собой в какой-то степени положительное явление: «фрикционным» безработным нужно время, чтобы найти соответствующие вакантные места, «структурным» безработным нужно время, чтобы приобрести квалификацию или переехать в другое место, если это необходимо для получения работы.

Сезонная безработица – обусловлена сезонными колебаниями в объеме производства определенных отраслей, сезонная безработица схожа с циклической в том плане, что ее также вызывают колебания в спросе на труд. Однако в данном случае эти колебания можно прогнозировать с достаточно большой точностью.

В отраслях с сезонным спросом фирмы предпочитают увольнять работников, а не снижать заработную плату по тем же самым причинам, что и в случае циклических колебаний.

Работники же соглашаются на работу в таких отраслях потому что, для некоторых работников наличие страховых пособий по безработице, а также знание того, что с течением времени, после окончания сезона низкого спроса они вновь будут наняты на работу, позволяет им рассматривать такие периоды как оплачиваемый отпуск.

Другие работники, зная, что часть года они будут безработными, требуют более высокой заработной платы, которая обеспечит им определенный уровень доходов в «мертвом» сезоне.

Циклическая безработица – возникает в период циклического экономического спада и недостатка спроса. Возникает с связи с уменьшением реального ВВП и высвобождением части рабочей силы.

Она возникает в тех случаях, когда падение совокупного спроса на выпускаемую продукцию вызывает падение совокупного спроса на труд в условиях негибкости реальной заработной платы в сторону понижения.

Согласно данному закону заработная плата не может быть установлена ниже определенного порогового значения. Для большинства занятых этот минимум не имеет практического значения, однако существуют некоторые

группы работников (неквалифицированные и неопытные работники, подростки), для которых установленный минимум поднимает заработок выше точки равновесия, что сокращает спрос фирм на подобный труд и увеличивает безработицу.

Теории эффективной заработной платы исходят из того, что высокая заработная плата повышает производительность работников и снижает текучесть кадров на фирме. Данная политика позволяет привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов, повысить качество труда и заинтересованность работников. Снижение заработной платы уменьшает мотивацию к труду и побуждает наиболее способных работников искать другое место работы.

Очевидно, что на рынке не существует единой ставки заработной платы для всех фирм. В крупных фирмах оплата труда, как правило, выше. Однако работники крупных фирм иногда предпочитают оставаться безработными, чем перейти на низкооплачиваемую работу. По мнению некоторых экономистов, такое поведение вызвано чувством собственного достоинства работников, их стремлением к определенному положению в обществе.

Институциональная безработица – возникает из-за ограниченности рабочей силы и работодателей в актуальной информации о вакансиях и желании работников. Данный вид безработицы возникает, если рынок труда функционирует недостаточно эффективно.

Как и на других рынках здесь существует ограниченность информации, люди могут просто не знать о существующих вакансиях или фирмы могут не знать о желании работника занять предлагаемую должность. Другим институциональным фактором является уровень пособия по безработице. Если уровень пособия достаточно высок, то возникает ситуация, называемая ловушкой безработицы.

Ее суть заключается в том, что индивид, имеющий возможность получить низкооплачиваемую работу, предпочтет получать пособие и не работать вовсе. В результате безработица увеличивается, а общество несет потери не только из-за

того, что национальный продукт производится на уровне ниже потенциального, но и из-за необходимости выплачивать завышенные пособия по безработице.

К показателям безработицы относят уровень безработицы и ее продолжительность.

Определяется как число месяцев, которые человек провёл не имея работы, как правило, большинство людей быстро находят работу, и безработица для них представляется краткосрочным явлением. В этом случае можно предположить, что это фрикционная безработица, и она неизбежна.

С другой стороны, есть люди, которые месяцами не могут найти работу. Их называют долговременными безработными. Такие люди наиболее остро ощущают на себе бремя безработицы и часто, отчаявшись найти работу, покидают группу экономически активного населения

Таким образом, для исчисления безработицы используют различные показатели, но общепринятым, в том числе и в Международной организации труда, является норма безработицы. Она определяется как отношение общего количества безработных к численности рабочей силы, выраженное в процентах.

2 Политика государства в области занятости населения

Государственная политика занятости населения – система мер прямого государственного и косвенного воздействия на трудовую сферу для достижения поставленных целей.

Государственная политика занятости представляет собой многоуровневый процесс: макроуровень; региональный уровень; местный уровень.

На макроуровне высшие органы государственной законодательной и исполнительной власти решают кардинальные задачи политики занятости:

- согласование целей и приоритетов политики занятости с экономической, социальной, демографической и миграционной политикой;

- согласование системы целей и приоритетов политики занятости с финансово–кредитной, структурной, инвестиционной, внешнеэкономической политикой;

- выработка политики трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения.

На региональном уровне учитываются перечисленные выше направления, однако полномочия региональных органов управления несколько сужены.

Например, демографическая политика осуществляется властями федерального уровня, регионы включают содействие занятости в число основных приоритетов своей политики и в рамках своей компетенции осуществляют социальную политику. На региональном уровне в интересах политики занятости осуществляются программы жилищного, транспортного и производственного строительства и другие.

На региональном уровне более эффективны, чем на общегосударственном, меры поддержки фермерства, малого бизнеса. Проблемы трудоустройства на региональном уровне решаются следующим образом:

- развитие системы подготовки и переподготовки населения (в первую очередь временно незанятого);

- совершенствование информационного обеспечения (включая компьютеризацию);
- обеспечение приспособленными помещениями и подготовленными кадрами центров занятости;
- целевая поддержка рабочих мест для сдерживания высвобождения работающих;
- повышение эффективности регистрации, трудоустройства и социальной поддержки безработных;
- поддержка на рынке труда беженцев и вынужденных переселенцев, граждан с ограниченной трудоспособностью, длительно безработных, женщин, молодежи и подростков и других социально незащищенных групп населения;
- организация общественных и временных работ.

На местном уровне ведется вся практическая работа по трудоустройству, выплате пособий, обучению.

Правительство любой страны стремится поддерживать определенный уровень занятости в экономике. Разумеется, принимаемые меры зависят от национальных особенностей каждого государства. Ниже будет рассмотрена государственная политика в области занятости на примере России.

В Конституции Российской Федерации записано, что «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы».

Государственные гарантии для безработных включают:

- бесплатную профессиональную подготовку и переподготовку по направлению службы занятости;
- компенсацию расходов, связанных с направлением на работу в другой регион по рекомендации службы занятости;
- выплату пособия по безработице;

– возможность заключать трудовые контракты на участие в общественных работах.

Борьба с безработицей – один из элементов системы общественного (социального) страхования.

Средства фонда – федеральная собственность и управляются Государственной службой занятости населения. Средства фонда формируются за счет обязательных взносов работодателей и работающих граждан, ассигнований из бюджетов различных уровней, доходов от размещения средств на депозитах Центрального банка и направляются на социальную защиту населения от безработицы.

Действия государства, направленные на снижение уровня безработицы, могут иметь неоднозначные последствия. Программы переобучения и повышения квалификации, а также повышение эффективности информационной службы о наличии вакансий позволяют увеличить уровень трудоустройства и снизить безработицу.

С другой стороны, выплата пособий по безработице снижает стимулы к поиску работы, что проявляется в "ловушке безработицы". Чтобы ее избежать, государство устанавливает дифференцированные ставки пособия, которые снижаются с течением времени.

Таким образом, государственная политика занятости населения – система мер прямого государственного и косвенного воздействия на трудовую сферу для достижения поставленных целей.

3 Мотивационные подходы к формированию труда

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Мотивы существуют в системном взаимодействии с другими психологическими явлениями, образуя сложный механизм мотивации. Он включает в себя потребность, притязания, стимулы, установки, оценки.

Исходным звеном, первым «полюсом» механизма является потребность, выражающая нужду, необходимость для человека определенных благ, предметов или форм поведения. Потребности могут быть как врожденными, так и приобретенными в процессе жизни и воспитания.

Реальными, соотносимыми со средой формами проявления потребности выступают притязания и ожидания. Они являются как бы следующим после потребности звеном механизма мотивации. Притязания представляют собой привычный, детерминирующий поведение человека уровень удовлетворения потребности. На базе одной и той же потребности могут сформироваться различные притязания и ожидания.

Ожидания конкретизируют притязания применительно к реальной ситуации и определенному поведению. Основываясь примерно на одинаковых притязаниях, ожидания, тем не менее, могут существенно различаться.

Скажем, в кризисной ситуации, тогда, когда предприятие находится на грани банкротства, ожидания работников значительно ниже, чем в обычное, «нормальное» время. При разных условиях притязаний ожидания могут различаться очень существенно.

Так, ожидания вознаграждения за примерно одинаковый труд у американского и российского государственного служащего или ученого сегодня почти несопоставимы.

Разный уровень притязаний и ожиданий работников важно учитывать в процессе мотивации. Так, для одного работника, привыкшего к скромным разработкам, установление месячного оклада, скажем, в 300 долл. будет действенным стимулом, мотивирующим добросовестный труд. У другого же, ранее низкооплачиваемого сотрудника, такая зарплата вызовет недовольство и станет демотивирующим фактором.

Вторым «полюсом» механизма мотивации выступает стимул, представляющий собой те или иные блага (предметы, ценности.), способные удовлетворять потребность при осуществлении определенных действий (поведения). Собственно говоря, стимул ориентирован на удовлетворение потребности.

Между потребностью и стимулом как двумя крайними «полюсами» механизма мотивации находится целый ряд опосредующих звеньев, характеризующий процесс восприятия (в том числе оценки) стимула и образования неактуализированного (обычно латентного, скрытого или еще не полностью осознанного) мотива. На этом этапе цикла превращение стимула в детерминирующий, поведение мотив – стимул может быть предварительно принят, а может быть и отторгнут субъектом.

В случае предварительного принятия стимула дальнейший путь волевого импульса (неактуализированного мотива) как бы раздваивается. Его быстрая актуализация и кратчайший путь к действиям обеспечивается при наличии соответствующей установки.

Она характеризует готовность, предрасположенность человека к определенному поведению (активности) в конкретной ситуации и как бы связывает притязания и ожидания с прошлым опытом действий в аналогичных условиях, установка может быть позитивной или негативной в зависимости от того, как влиял прошлый опыт действий на реализацию потребности.

Сущность внутрифирменного механизма мотивации труда определяется всей совокупностью производственных отношений, возникающих как внутри

предприятия, так и во внешней среде: во взаимоотношениях хозяйствующего субъекта с другими субъектами хозяйствования и государством.

Корпоративная цель – это коллективный (групповой) интерес, реализация которого позволит большинству работников предприятия одновременно удовлетворять индивидуальные потребности.

Удовлетворение индивидуальных (личных) потребностей в процессе реализации общественного (в данном случае коллективного) интереса большинства работников предприятия достигается не прямо, а опосредованно – через мотивы их труда. Сформировать их в единую систему, позволяющую с наименьшими затратами и наибольшей эффективностью решать внутрифирменные проблемы в процессе достижения корпоративной цели и удовлетворения потребностей работника, – это и есть задача, которая может быть достигнута с помощью внутрифирменного механизма мотивации труда.

При этом, критерием оценки его эффективности является «подлинная заинтересованность работников в достижении максимальных индивидуальных и коллективных результатов труда, в наиболее полном использовании творческого потенциала»

Таким образом, мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Труд играет исключительно важную роль в осуществлении и развитии человеческого общества и каждого его члена.

С экономической точки зрения труд - процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют вещество и силы природы, приспособляя их для удовлетворения своих потребностей. Целями трудовой деятельности может быть производство потребительских товаров и услуг или средств, необходимых для их производства.

Заработная плата в условиях рыночной экономики - это плата за труд, а ее величина - есть цена труда, определяемая на рынке труда в результате взаимодействия спроса на конкретные виды труда и его предложения.

Заработная плата в абсолютной величине представляет собой сумму средств, полученную от работодателя в денежном или натуральном выражении, которую наемный работник может израсходовать на свои нужды.

Зарплата начисляется, исходя из установленных на предприятии тарифов, сдельных расценок, окладов и сведений о фактически отработанном работниками времени или сведений об объемах выпущенной продукции.

Государственная политика занятости населения – система мер прямого государственного и косвенного воздействия на трудовую сферу для достижения поставленных целей. Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Таким образом, для исчисления безработицы используют различные показатели, но общепринятым, в том числе и в Международной организации труда, является норма безработицы, она определяется как отношение общего количества безработных к численности рабочей силы, выраженное в процентах.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Артюнова О.Л., Больничные, командировочные, отпускные: расчет, оформление и налогообложение. – М.: Эксмо, 2015. – 144 с.
- 2 Астахов, В. П. Бухгалтерский финансовый учет: учеб, пособие для студ. вузов, обуч. по экон. спец. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: МарТ, 2017. – 832 с.
- 3 Борисов, Е. Ф. Основы экономики: учебник и практикум для СПО / Е. Ф. Борисов. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 383 с.
- 4 Гаги, В.А. Экономика и социология труда: (социально–трудовые отношения): Учебник. - Томск: Издательство Томского госуниверситета. – 2015 – 340 с.
- 5 Основы экономики: учебное пособие для среднего (полного) общего образования / под ред. Н.Н. Кожевникова. – М.: Академия, 2014. – 287 с.
- 6 Основы экономической теории: учебник и практикум для СПО / С. А. Толкачев; под ред. С. А. Толкачева. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 444 с.
- 7 Рофе, А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС. – 2016. – 400 с.
- 8 Фролова, Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций. ТТИ ЮФУ, 2016. - 456 с.
- 9 Экономика. Основы экономической теории: учебник для 10-11 классов общеобразовательных организаций. Углубленный уровень образования: В 2- кн. кн. 2 / под ред. С.И. Иванова и др. – М.: Вита-Пресс, 2015. – 304 с.
- 10 Основы экономической теории: учебник и практикум для СПО / С. А. Толкачев; под ред. С. А. Толкачева. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 444 с.

Тестовое задание

1. Первым ввел в употребление термин «глобализация» ...
 - a) Ф.Энгельс
 - b) В.Жириновский
 - c) Т.Левит
 - d) К.Маркс
2. Главной предпосылкой глобализации, которая начала формироваться с 70-х годов 20 века, является... (укажите не менее двух вариантов ответа)
 - a) либерализация, как общемировой процесс
 - b) протекционизм
 - c) валютное регулирование
 - d) свободная торговля
3. До промышленного переворота в 19 веке международное разделение труда базировалось на... (укажите не менее двух вариантов ответа)
 - a) основе политического устройства общества
 - b) различиях в обеспеченности стран природными ресурсами
 - c) различиях в обеспеченности капиталом
 - d) исторических традициях производства в различных регионах
4. Формами международного разделения труда являются ... (укажите не менее двух вариантов ответа)
 - a) интернационализация хозяйственной жизни
 - b) международная интеграция
 - c) международная специализация
 - d) международное кооперирование
5. Международная специализация производства (производственное направление) подразделяется на ... (укажите не менее двух вариантов ответа)
 - a) межотраслевую
 - b) профессиональную

- c) внутриотраслевую
- d) специализацию отдельных предприятий

6. Специализация предприятий проявляется в таких формах, как ... (укажите не менее двух вариантов ответа)

- a) территориальная
- b) локальная
- c) технологическая
- d) предметная

7. Природные ресурсы в целом...

- a) не ограничены
- b) ограничены сегодня, но не ограничены в будущем
- c) не ограничены сегодня, но ограничены в будущем
- d) ограничены

8. В природно-ресурсный потенциал мирового хозяйства не включаются...

- a) земельные и почвенные ресурсы
- b) энергетические ресурсы
- c) водные ресурсы
- d) промышленные ресурсы

9. Главным водным ресурсом является...

- a) крупнейшие озера
- b) северные моря
- c) Мировой океан
- d) речная сеть

10. Среди регионов мира наиболее крупные запасы нефти сосредоточены:

- a) Северной Америке
- b) Австралии и Океании
- c) Азии
- d) Европе

11. Основная часть населения планеты проживает в странах...

- a) развитых

b) с переходной экономикой

c) Слаборазвитых

d) развивающихся

12. Отраслевая структура мирового хозяйства состоит из ...

a) денежного и финансового секторов

b) сельского хозяйства, промышленности, сферы услуг

c) сферы услуг и перерабатывающих отраслей

d) добывающих и перерабатывающих отраслей

13. Агропромышленный комплекс представляет собой единую систему...

a) сельскохозяйственных, промышленных и сервисных предприятий

b) сельскохозяйственных и сервисных предприятий

c) личных подсобных хозяйств и сервисных предприятий

d) мелких товарных хозяйств, промышленных и сервисных предприятий

14. В отраслевой структуре промышленности происходит постепенное:

a) уменьшение доли обрабатывающих отраслей

b) увеличение доли трудоемких отраслей в обрабатывающей

промышленности

c) уменьшения значения добывающих отраслей и возрастания доли

обрабатывающих отраслей

c) увеличение доли нефтедобывающих и горнодобывающих отраслей

15. Для изучения структуры мирового хозяйства и ее изменений

используются относительные показатели, такие как ...

a) доля занятого в отрасли экономически активного населения

b) общий объем ВВП

c) уровень безработицы

d) валовые частные инвестиции

16. К новым индустриальным странам (НИС) относятся ... (укажите не менее двух вариантов ответа)

a) Южная Корея

b) Мексика

- c) Австралия
- d) Швейцария

17. К числу новых индустриальных стран относятся ... (укажите не менее двух вариантов ответа)

- a) Португалия
- b) Чехия
- c) Тайвань
- d) Сингапур

18. Развивающиеся страны в основном экспортируют...

- a) товары обрабатывающей промышленности
- b) капиталоемкую продукцию
- c) «ноу-хау»
- d) трудоемкую продукцию

19. Экономическая стратегия, преследующая цель преодолеть отставание страны по уровню развития, называется ... развитием

- a) ускоренным
- b) устойчивым
- c) догоняющим
- d) нормальным

20. Глобальные проблемы человечества должны решаться...

- a) международными организациями
- b) каждой страной самостоятельно
- c) всеми странами сообща
- d) интеграционными объединениями

21. На деградацию мировой экологической системы не оказывает влияния (укажите не менее двух вариантов ответа)

- a) либерализация хозяйственной жизни
- b) загрязнение природной среды отходами человеческой деятельности
- c) истощение лесных ресурсов
- d) изменение состава воздуха и истощение озонового слоя атмосферы

22. Сфера устойчивых товарно-денежных отношений между странами, основанных на международном разделении труда и других факторах производства, называется...

- a) мировым рынком
- b) мировым хозяйством
- c) внутренним рынком
- d) национальным рынком

23. Рынок, включающий в себя совокупность экспортных отраслей экономик отдельных стран, называется ...

- a) международный
- b) мировой
- c) национальный
- d) внутренний

24. Под общехозяйственной конъюнктурой рынка понимается ...

- a) выявление перспективных технических требований к товарам для ориентации экспорта
- b) наличие внешнеэкономических связей у предприятий
- c) число потенциальных контрагентов в других странах
- d) состояние экономики на данный момент, определяемое изменениями различных экономических показателей

25. Если спрос на импортный товар $QD = 30 - P$, и предложение импортного товара $QS = -10 + P$, где P – цена товара (ден. ед.), то величина импорта составит ... введите правильный ответ: 10

26. Если функция спроса на товар в стране с малой экономикой имеет вид: $QD = 500 - 2P$, а функция предложения $QS = -100 + 4P$ (P в \$, Q в млн. ед.), то при мировой цене 85\$ объем импорта составит Введите правильный ответ: 90

26. К мировому рынку товаров относится рынок...

- a) грузоперевозок
- b) туристических услуг
- c) услуг

d) автомобилей

27. К способам установления контактов при подготовке импортной сделки относятся ... (укажите не менее двух вариантов ответа)

a) объявление торгов с приглашением к участию фирм

b) предоставление кредита

c) получение кредита

d) направление заказа продавцу

28. Под институциональной единицей понимается ...

a) любой человек

b) экономический агент

c) нерезидент

d) резидент

29. К субъектам МЭО можно отнести ... (укажите не менее двух вариантов ответа)

a) транснациональные компании (ТНК)

b) международные экономические организации

c) международное разделение труда (МРТ)

d) научно-техническую революцию (НТР)