

中国地质大学网络（成人）教育2017年秋季课程考试试卷

考试科目名称： 信息经济学

[2017年秋季]

层次： 专升本 考试方式： 考查

姓名

学号

学习中心

专业

年级

考试时间

一、问答题

1. 买卖双方对一件物品进行交易，物品可能会破碎。如果完好对于买家价值为 b_1 ，而如果碎了则只值 b_2 。破碎的概率取决于物品的质量。如果质量为优，破碎概率为 q^G ，否则为 q^B ， $q^B > q^G$ 。假设卖方风险中性而买方是风险规避。卖方推出的合约包含物品卖出的价格 p 和保证金 g ，保证金是在物品破碎时卖方必须向买方支付的数量。如果完好，买方效用 $u(b_1 - p)$ ，否则为 $u(b_2 - p + g)$ ，其中 $u'' < 0$ 。只要买方的预期效用大于等于 $u(0)$ ，买方就会购买。

(1) 如果关于质量的信息是对称的，请计算这种情况下的每种质量的最优合约

(2) 计算如果卖方如果知道质量而买方不知道时的最优合约。该合约能传递质量信号吗？(30分)

2. 某人准备为他的新车购买保险，保险公司提供给他几种不同的保单。有全额保险的昂贵保单，也有500美元的自动超额合约（意味着保险公司将赔偿第一个500美元以上的全部事故损失）。显然后者便宜得多，该司机认为使用这种保单能使多次出事故的司机每次都得支付美元。这种说法合理吗？请以逆向选择的原理来论证（保险公司难以观察到司机是否粗心）。(30分)

3. 案例材料：

在人才招聘过程中，企业只能通过人才递交的简历表和对人才进行笔试、面试来获取对方的相关信息。但对其实际工作能力、工作热情和长期打算却不甚了解，而且已获取信息又面临着虚假成分的威胁。相对而言，人才对自己的学历、业务水平、偏好、信用等信息却十分清楚，而且对所应聘企业及其职位亦认识深刻。企业并不知道应聘人才真实能力，只知道应聘人才的平均能力及其分布。假设一批能力不同的人才，到企业应聘。如果信息是对称的，各个人才的能力是共同信息，企业和人才都会根据人才的能力高低提出自己的要求，从而各种受聘都可以实现，达到均衡。而在现实社会中，信息是不对称的，招聘企业并不知道应聘人才真实能力。在这种情况下，招聘企业只能根据应聘人才的平均能力来确定聘用的人才和给予其待遇。假定人才有两种类型： $Q=4000$ （高能力）和 $Q=1000$ （低能力），企业遇到两类人才的概率为 $1/2$ 。如果信息是对称的，企业代表会在不同的工资水平上雇佣到相应的人才。但由于信息不对称，企业就只能按照平均能力 $EQ=2500$ 出资，并希望能雇到高能力人才。但在此工资下，高能力人才将退出应聘过程，招聘市场上只留下能力程度较低的人才。这样人才的平均能力就会下降，理性的招聘企业知道这一情况以后，便会降低给予应聘人才的待遇。结果造成更多的较高能力的应聘人才退出招聘市场，如此循环下去，形成“劣币驱逐良币”现象，即低能力人才对高能力人才的驱逐。这便是人才应聘过程中的逆向选择。逆向选择的结果，一方面是低能力人才获得了较高待遇，另一方面是招聘企业承担了较高招聘成本而无法获得高能力人才，最终导致风险和收益在分担与分配上的不对称。

分析要求：

- (1) 劳动力市场的信息不对称原因。
- (2) 人才聘用过程中的逆向选择分析
- (3) 人才雇佣过程道德风险分析分析(40分)