



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА
GUMILYOV EURASIAN
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2015»
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
X Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS
of the X International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2015»

УДК 001:37.0
ББК72+74.04
Ғ 96

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 001:37.0
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2015

- Развитие ключевых компетенций персонала в сфере логистики;
- Формирование новых логистических продуктов и решений;
- Консолидация логистических компетенций, создание партнерств.

В соответствии с поручениями Главы Государства Назарбаева Н.А. о становлении Казахстана деловым и транзитным хабом, возрождении Шелкового пути и создании на базе АО «НК «Қазақстантеміржолы» Национальной транспортно-логистической компании международного уровня, обновлена миссия и динамично трансформируется бизнес Компании.

Список использованных источников

1. О транспортной стратегии Республики Казахстан до 2015 года. Указ Президента Республики Казахстан от 11 апреля 2006 года No86/"Казахстанская правда" от 13 апреля 2006 года, No87 (25058)
2. Послание Президента РК Н.Назарбаева народу Казахстана «Казахстан на пути ускоренной экономической, социальной и политической модернизации» (18.02.2005г.).
3. Государственная программа развития и интеграции инфраструктуры транспортной системы Республики Казахстан до 2020 год

ӘӨЖ 331.5(574)

ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ КЕЙБІР ТЕОРИЯЛЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Кәрім Жұлдыз Қайратқызы

zhuldyzkarim@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ, Әлеуметтік ғылымдар факультетінің 2 курс студенті,
Астана, Қазақстан

Ғылыми жетекшісі – Н.О. Молдашов

Еңбек адамның табиғи жетістігі болып табылады. «Адамды адам еткен еңбек» деген Адам эволюциясы теориясының негізін қалаушы Ч.Дарвиннің пікірі де бекер емес. Еңбек – адам мен қоғамның өміріне және қажеттіліктерін қанағаттандыруға қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қызметі [1, 46]. Сонымен қатар, еңбек адамның өмір сүруінің маңызды жағдайы болып табылады, себебі: ол адамның өмір сүруінің материалдық және рухани қажеттіліктерін, басқаша айтқанда, тамақтануға, баспана иеленуге, киінуге, адамдармен араласуға, білімге, қағазға, өнерге және тағы басқа өмір сүру қажеттіліктерін қанағаттандырады. Кең мағынада еңбек тек адамның ғана емес, сонымен қатар да табиғи қажеттігі болып табылады, себебі, қоғамның материалдық негіздерін қалыптастырады. Адам еңбек арқылы табиғатқа әсер етеді.

Сонымен қатар қазіргі нарықтық экономика кезеңінде адамның кез келген еңбек қызметі, атап айтқанда, ой- қуаты, энергиясы, уақыт шығындары нысанына, жұмыстың тәсіліне қарамай еңбек болып есептеледі. Ал енді нарық дегеніміз не? Басында нарық дегенді әр түрлі тауарларды сатумен байланысты жұртқа жария орын ретінде түсіндіреді. Алайда, уақыт өте келе қоғам дамыған сайын, оның экономикалық құрылымы күрделенген сайын нарық ұғымы да өзгеріп отырады. Сондықтан оған бір ғана анықтама беру жеткіліксіз. Нарық (рынок) дегеніміз 1) тауарлар мен қызметтерді сату және сатып алумен байланысты барлық экономикалық қатынастар жиынтығы; 2) өзара айналым сферасын сипаттайтын тауар – ақша қатынастары; 3) сатушылар мен сатып алушылардың мүдделерін келістіріп отыратын сиқырлы құрал немесе тетік; 4) тауарлар мен қызметтер арқылы кез келген салада әрекетке түсетін экономикалық агенттердің кез келген жағдайда өзара үйлесім табуы; 5) сұраныс, ұсыныс және баға арқылы өзін өзі реттейтін механизм. Міне осы түсініктерге байланысты нарық жағдайында, сұраныс пен ұсыныстың бітпейтін өзара әрекеттестігі сипатталады [2,

Нарық - қоғамдық еңбек бөлінісімен келісілген және шаруашылық субъектілерімен шеттелген тауарлы өндіріс дамуының табиғи- тарихи процесі нәтижесі. Қазіргі заманғы өркениетті елдердің айтарлықтай басым бөлігі экономиканың нарықтық бағытын ұстануда, яғни бұл мемлекеттердегі экономика еркін бәсекелестікке негізделіп отыр. Нарық экономикасының негізгі бөлігі болып есептелінетін нарықтың ерекше түрі – ол еңбек нарығы. Еңбек нарығы жұмыс күші тауарын сату және сатып алу қызметтерін жүзеге асырады. Еңбек нарығы - экономикалық тұрғыдан белсенді халыққа сұраныс пен ұсынысты қалыптастыратын сала. Дүние жүзінде 7 млрд адам болса, оның 55-65% еңбекке қабілетті болып табылады. Еңбекке қабілетті дегеніміз - адамның денсаулық жағдайына қатысты болып табылатын еңбек қызметіне қабілеттілік. Еңбекке қабілеттігі бар адамдар еңбек ресурстары деп аталады. Еңбек ресурстары бұл – еңбек етуге дене және интеллектуалдық қабілеті бар, материалдық игіліктер мен қызмет көрсету түрлерін өндіре алатын еңбекке қабілетті тұрғындардың бөлігі, яғни еңбек ресурстары өзінің құрамына бір жағынан, экономикадағы еңбекпен қамтылған адамдар санын жатқызсақ, екінші жағынан еңбекке қабілеті бар бірақ жұмыспен қамтылмаған адамдар санын жатқызамыз. Сонымен, еңбек ресурстары нақты және потенциалды жұмысшылардан құралады [3, 376].

Еңбек нарығы жұмыскерді өндіріс құралдарынан, ең бастысы жерден айыру кезінде пайда болды. Алайда, ол заң түрінде еркін болғанымен, өндіріс құралдарынсыз өмір сүруге қаражатсыз қалды. Аштан өліп қалмау үшін ол өзінің еңбекке қабілеттілігін немесе жұмыс күшін сатуға мәжбүр болды. Осылайша нарыққа жаңа атау берген жаңа тауар пайда болды.

Алайда жаңа тауар және жаңа нарық атауы бойынша зерттеушілер арасында келіспеушілік орын алды. Ғаламат ағылшын экономистері, саяси экономиканың классиктері А.Смит және Д. Рикардо қарастырып отырған нарықта тауар еңбек, «еңбек өзінің табиғи және нарықтық бағасына ие деп санады [4, 96]. Осындай пікірді қазіргі уақытта экономикалық неоклассикалық өкілдері ұстануда. XIX ғасырда атақты неміс экономисі, философ және әлеумет танушы К. Маркс «Капитал» деген еңбегінде нағыз тауар еңбек емес жұмыс күші, еңбекке қабілеттілік болып табылатынын көрсетті. Осыдан кейбір экономистер еңбек нарығы деп атаса, К.Маркс ілімін жақтаушылар жұмыс күшінің нарығы деп атады. Кеңестік экономикалық әдебиеттерде соңғы терминді көпшілік қабылдаған болатын [4, 106].

Тауарлық нарықтың бір бөлігі ретінде еңбек нарығы негізгі тауарлар нарығы секілді бірыңғай заңдармен жұмыс істейді. Еңбек нарығының қызмет ету ерекшеліктеріне тоқталатын болсақ, оның үш топ ерекшеліктерін айтуға болады.

Бірінші топ. Еңбек нарығы мен тауар нарығының өзара әрекетімен байланысты. Яғни, жұмыс күшіне сұранысы негізгі өнімнің сұранысына байланысты болып табылады. Осыдан, кәсіпорын тауарына сұраныс жоғары болған сайын, кәсіпорын тарапынан жұмыс күшіне сұраныс арта түседі және керісінше, кәсіпорын тауарына сұраныс төмен болған сайын, оның тарапынан жұмыс күшіне сұраныс төмен болады.

Екінші топ. Жұмыс күшінің ерекшеліктеріне байланысты. Олардың арасынан келесілерді атап айтуға болады:

- тауар түріндегі жұмыс күшінің иесінен ажырамауы. Еңбек нарығында сатып алушы белгілі бір уақыт аралығында жұмыс күшін пайдалануға құқықтық алады;

- кәсіподақ жұмыс берушілер бірлестігі, тармақтанған заңнама жүйелері, әлеуметтік-экономикалық бағдарламалар сияқты әр түрлі институттық құрылымдардың көптігіне байланысты жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы қатынастарды белгілеу тәртібінің қажеттілігі;

- ұжымдық келісімшарттан жеке келісімшартқа өту жүйесіне, жұмыс күшінің әр түрлі кәсіпкерлік-мамандық деңгейінің айырмашылығына, еңбекті ұйымдастыруға, әр түрлі технологияларды ендіруге байланысты жеке адамның мәмілесін көрсететін деңгейдің өте жоғары болуы;

- мәміленің қаржылық емес, яғни әлеуметтік жағын көрсететін аспектілердің атқаратын

рөлінің маңыздылығы (еңбек жағдайы, жұмыс орнын сақтау кепілдігі, кәсіптік өсу болашағы).

Үшінші топ. Жұмыс күші ретіндегі тауардың айырбас үдерісімен байланыстылығы. Жұмыс күшін айырбастау үдерісі үш мезетті құрайды және үш өрісте іске асады. Ол тауар айналысында басталады, жұмыс күші өндіріс өрісінде жалғасып, заттық тауар нарығында аяқталады.

Қазақстанның белгілі экономисті, академик марқұм Я.Ә. Әубәкіровтің айтуынша: «Еңбек нарығы дегеніміз – бұл еңбек мөлшері және институттары, ұдайы өндірісті қамтушы жұмысшы күші және еңбекті пайдалануды көрсететін экономикалық механизмдер жүйесі». Қазақстан Республикасында 1992 жылға дейін еңбек нарығы болған жоқ. Нарықтық экономикаға көшу осындай нарықтың болуын қарастырады. Еңбектің тікелей әсер етуінің арқасында жоғарғы біліктілікті еңбектің дәрежесі көрсетіледі, әрбір жұмыс орнының бағасы өседі, жұмыскерге және оның еңбегіне талап күшейеді. Еңбек нарығында өте қабілетті және іскер жұмыскерлерге қатаң әрі қатал талдау жүргізіледі. Нарық еңбекке қабілетіздерді, жалқау, әлсіздерді ешқашан аямайды. Ол еңбектің жоғары шапшандығын қамтамасыз етіп, іскерлік пен бастамашылдықты ынталандырады.

Қазақстан Республикасындағы қалыптасып отырған еңбек нарығы нақты еңбек нарығынан өзгешелеу. Мұнда әзірше жұмыс күшін еркін сату жүзеге аспай тұр және оның болуы әкімшілік құқықтық және экономикалық факторлармен шектелуде.

Еңбек нарығының негізгі элементтеріне: еңбекке сұраныс және ұсыныс, еңбек рыногінің конъюктурасы, жұмысшы күшінің құны, жұмысшы күші қоры жатады. Еңбек нарығындағы тепе-теңдік сұраныс мен ұсыныс көмегімен бекітіледі. Сұраным мен ұзыным заңы еңбекақыға әсер етеді. Егер жұмыс күшін – таур десек, онда оның құны жайлы әңгіме туындайды. Қазіргі кезде оның құны қандай және қалай анықталады? Шын мәнінде, жұмыс күші құнын оның өмір сүру қажеттіліктері құнына теңестіруге болады, яғни жұмыскер мен оның отбасының өмір сүруі осы қажеттіліктер құнына пара-пар болады [5, 946].

Қазіргі кезде біздің Қазақстанда басқа көптеген елдермен салыстырғанда адамның еңбегі төмен бағалануда. Мысалы бір сағаттық адам еңбегі Норвегияда – 15,40, АҚШ – 13,60, Ұлыбритания – 12,75, Жапония – 10,50, Оңтүстік Корея – 12,10, Ресей – 5,12 және ең жоғарғы көрсетіш Люксембург – 17,00 АҚШ долларын құрайды. Жалпы Орташа сағаттық еңбекақы – ол еңбекақының деңгейінің және оның өзгерістерінің негізгі көрсеткіші болып табылады. БҰҰ-ның шығарған орташа еңбекақы көлемі бойынша жаңа есептемесі көрсеткендей, 72 мемлекеттің орташа айлық жалақысы 1480 АҚШ доллары, дегенмен экономикасы мықты дамып отырған ел деген Қытайдағы көрсеткіш небәрі 656 АҚШ долларына тең. Ал Қазақстандағы сағаттық еңбекақы деңгейі 3,12 АҚШ долларына тең [6].

Қазақстан Республикасында тәжірибесінде енді ғана тұрғындарды жұмыспен қамтудың нарықтық механизмне өтуде. Және бұл нарыққа өту процесі бізге қиынға соқты. Себебі, бұрынғы Кеңес Одағы кезіндегі әміршілдік экономика жағдайында жұмыспен қамту қатынастары тоталитарлық орталықтан жоспарланған еді. Алайда әміршілдік қоғам толық жұмыспен қамту міндетін және тұрғындардың тиімді еңбекпен қамтылуын шеше алмады.

Толық еңбекпен қамту дегеніміз халық шаруашылығы көлемінде еңбекке қабілетті тұрғындарды жұмыс орнымен қамтамасыз ету.

Тиімді еңбекпен қамту дегеніміз қоғам қажеттілігін өте аз еңбе шығынымен қанағаттандыра білу.

Қазақстандағы еңбек нарығының қалыптасуы экономиканың мемлекеттік секторындағы жұмыспен қамту үлесінің қысқаруымен және тиісінше оның мемлекеттік емес секторда - акционерлік қоғамдарда, бірлескен кәсіпорындарда, шағын және орта бизнесте, шаруа (фермерлік) қожалықтарында, жеке кәсіпкерлікте өсуімен сипатталады. Нарыққа көшу өндіріс көлемінің құлдырауы аясында кәсіпорынның еңбек әлеуетін сақтауға себепші болатын жасырын жұмыссыздық сияқты өзіндік бір құбылыстың пайда болуына, сондай-ақ ресми емес жұмыспен қамтудың ("челноктар", патентсіз сауда жасау т.б.) және есепке алу мен реттеуге көнбейтін көлеңкелі нарықтың кеңеюіне апарған болатын. Жұмыспен қамту

саласындағы жағдайдың дамуы көптеген факторларға, соның ішінде шешуші дәрежеде елдің жалпы даму жолына және экономикалық қайта құру барысына, жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныстың құрылымдық сандық және сапалық теңдестіру деңгейіне байланысты болады. Ал ең негізгі факторы ол мемлекеттің жүргізетін саясаты болып табылады. Қазақстан Республикасында халықты жұмыспен қамту саласындағы құқықтық, экономикалық және ұйымдық қатынастарды реттейтін негізгі заң Халықты жұмыспен қамту туралы Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 23 қаңтардағы N 149 Заңы болып табылады. Бұл заң бойынша Мемлекет азаматтардың жұмыспен нәтижелі әрі еркін таңдау арқылы қамтылуына жәрдемдесетін саясат жүргізілуін қамтамасыз етеді.

Жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік саясат:

- Қазақстан Республикасының азаматтарына, Қазақстан Республикасында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдарға қызмет пен кәсіп түрлерін еркін таңдауға бірдей мүмкіндіктерді, әділ де қолайлы еңбек жағдайларын, жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғауды қамтамасыз етуге;

- нәтижелі жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге, жұмыссыздықты азайтуға, жұмыс орындарын ашуға;

- білім беру жүйесін еңбек рыногының қажеттеріне және инвестициялық саясатты ескере отырып, оның даму перспективасына сай кадрлар даярлау ісіне бағдарлауға;

- азаматтардың заңдарға сәйкес жүзеге асыратын еңбек және кәсіпкерлік бастамаларын қолдауға, олардың өнімді және шығармашылық еңбекке қабілетін дамытуға жәрдемдесуге;

- шетелдік жұмыс күшін тартуға квота белгілеу жолымен ішкі еңбек рыногын қорғауға;

- еңбек рыногының бірыңғай ақпараттық базасын қалыптастыруға;

- жұмыспен қамту саясатымен үйлестірілген, қосымша жұмыс орындарын ашу ісін ынталандыруды қолдайтын қаржы, салық және инвестиция саясатын жүргізуге бағытталған.

Сонымен қатар заңнамалардан басқа жұмыссыздық пен кедейшілікке қарсы күрес жөніндегі мемлекеттік әр түрлі бағдарламалар жасалынған. Мысалы, Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі ұсынған «Жұмыспен қамту 2020» мемлекеттік бағдарламасы. Оның негізгі мақсаты – жұмыспен тұрақты және нәтижелі қамтуға жәрдемдесу арқылы халықтың табысын арттыру. Елбасымыз өзі төрағалық етіп отырған «Нұр Отан» партиясының қазіргі заманғы және тиімді басқарушылардың пулын қалыптастыру мақсатындағы «Жастар кадрлық резерві» жобасы, жұмысқа қабілетті мүмкіндігі шектеулі жандардың жұмысбастылығына арналған «Кедергісіз келешек» бағдарламасы, бизнес жүргізу үшін қолайлы жағдайлар жасау мақсатындағы «Мықты бизнес – қуатты мемлекет» атты бағдарламалар нәтижелі өз жұмыстарын атқаруда. Мысалы, «Кедергісіз келешек» бағдарламасы бойынша 2014 жылдың соңына қарай 12 мыңнан астам мүгедек жұмысқа орналастырылды, оның ішінде 7 мыңнан астамы (59%) тұрақты жұмысқа орналастырылды. «Мықты бизнес – қуатты мемлекет» бойынша 380 адам өз бизнесін бастады. «Жастар кадрлық резерві» жобасы кадрлық резервке 372 жас кәсіпқойларды енгізді [7, 21-24б]. Ал жалпы республика бойынша жұмыссыздық деңгейі бүгінгі күнге 5,0%-ға, кедейлік 2,9 % -ға дейін төмендеді [7, 9б]. Осындай өңірлік жұмыспен қамту стратегиясы халықтың жұмыспен қамтылуын қамтамасыз етуге және олардың әл-ауқатын жақсартуға бағытталып, іске асып отыр, себебі халықты жұмыспен қамтамасыз етуді жетілдіру өңірдің әлеуметтік-экономикалық дамуына тікелей байланысты. Яғни, мемлекеттің негізгі дамығандық көрсеткіші халықтың жұмыспен қамтылғандығы мен кедейлік көрсеткішінің төмендігінде болып табылады. Әрине, кез келген саясаттағы сияқты бұл бағытта да олқылықтар мен жетіспеушіліктер де бар. Ол жетіспеушіліктер қаржыландыру немесе сол қаржының дұрыс емес жұмсалғандығында болып отыр. Біз мемлекеттік саясатымызға дамыған елдердің тәжірибесін қолдануымыз керек. Алайда, кез - келген елде халық арасында жұмыссыздық ешқашан бірдей болмайды. Сондықтан Елбасымыз айтқандай, «біз велосипедті ойлап табуға уақыт өткізбей, дайын тұрғанын игеруге ұмтылуымыз керек». Яғни, шетелдік тәжірибенің өз ортамызға, мәдениетіміз бен қоғам нормаларына сай келетіндерін қолданысқа енгізіп, еліміздің экономикасын дамытуымыз керек. Статистика

бйынша мемлекетіміз техникалық және инженерлік саладағы кадрларға мұқтаж. Осындай қажеттіліктерді қанағаттандыру жолында еңбек нарығының саясаты мен тұрақтылығы елеулі рөл атқарады. Алайда, қандай саяси стратегия болмасын, оны нәтижелі іске асыру үшін тек мемлекеттік қолдау ғана емес, сонымен қатар Елбасымыз айтқандай, халықтың қолдауы керек.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі. – Алматы: Заң әдебиеті, 2007.- 200б.
2. Қаменова М.Ж. Маркетинг. Оқулық. – Астана: «BG-print» баспасы, 2012.- 274б.
3. Абулгазин Д. Роль трудовых ресурсов в экономическом развитии страны. //Труд в Казахстане – 2011.-№1.-С.36-38.
4. Тажигулова Ж.Ж. Еңбек нарығы экономикасы: оқу құралы. - Алматы, 2012. – 201б.
5. «Жалпы экономикалық теория». Оқулық. Ө.Қ.Шеденов – Ақтөбе, «А – Полиграфия», 2004 – 455 бет.
6. http://forexaw.com/TERMs/Exchange_Economy/Macroeconomic_indicators/Employment
7. «Нұр Отан» партиясы саяси кеңесінің 2011-2014 жылдарға арналған есебі. Наурыз-2015//www.nurotan.kz.

УДК 378.434 (229)

РАЗВИТИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА: МИРОВОЙ ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Касымов Мархат

Магистрант 2-курса ЕНУ им.Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Одним из важнейших направлений экономических реформ, способствующих развитию конкурентной рыночной среды, наполнению потребительского рынка товарами и услугами, созданию новых рабочих мест, формированию широкого круга собственников является развитие малых и средних форм производства. Опыт ведущих стран современного мира со всей очевидностью доказывает необходимость наличия в любой национальной экономике высокоразвитого и эффективного малого и среднего и среднего предпринимательского сектора.

Согласно поправкам, внесенным в 1999 г. в Закон о мелких и средних предприятиях, японская статистика относит к этой категории следующие виды предприятий: в добывающей и обрабатывающей промышленности, на транспорте, в строительстве и связи – с числом занятых не более 300 человек и/или размерами капитала до 300 млн. иен; в оптовой торговле – с числом занятых не более 100 человек и/или размерами капитала до 100 млн. иен; в розничной торговле и сфере услуг – с числом занятых соответственно не более 50 человек и не более 100 человек и/или размерами капитала не более 50 млн. иен. В «Законе о малом бизнесе США» говорится, что экономика страны, основанная на частном предпринимательстве и свободной конкуренции, обеспечивающая национальное благосостояние и безопасность страны, невозможна без развитого сектора МСБ, нуждающегося в постоянной поддержке.

Нет единства и среди международных организаций, которые в своей деятельности применяют собственную классификацию (Таблица 1).

Таблица 1 - Критерии отнесения к субъектам малого и среднего и среднего бизнеса, используемые международными организациями

	Количество занятых,	Стоимость активов,	Объем товарооборота,
--	---------------------	--------------------	----------------------