

## **ДЕСЯТОСЛОВИЕ ЭТИКИ В ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В БИЗНЕСЕ**

**Резюме:** Эта статья является продолжением „Декалога этики бизнеса в свободном рынке”. Автор разделяет этику бизнеса и этику в бизнесе. Первая относится к взаимоотношениям бизнеса с обществом. Проблема социальной ответственности бизнеса. Этика в бизнесе – это этика деловых отношений в бизнес-структуре, этика управленческих отношений и взаимоотношений между работниками компании.

**Ключевые слова:** этика бизнеса, деловая этика, менеджмент, культура управления, деловые отношения, мораль.

В предыдущей статье были рассмотрены основные составляющие этики бизнеса в преломлении к десяти библейским заповедям, составляющим фундамент человеческой морали. Здесь тоже представлен декалог (десятословие) этики, связанной с бизнесом, с развитием предпринимательства, но несколько в ином аспекте. Не ставя задачу затеять очередной спор о дефинициях отметим, что есть различия между этикой бизнеса и этикой в бизнесе.

Этика бизнеса – это характеристика деятельности бизнес-структур, оцениваемая с этических позиций. Для этого в 1999 г. утвержден международный стандарт „Account Ability 1000” (AA 1000)<sup>1</sup>, предоставляющий компаниям процедуру и набор критериев, при помощи которых может быть осуществлен социальный и этический аудит их деятельности. Этический аудит концентрируется на анализе соответствия декларированной внутренней системы ценностей с внешними ожиданиями и восприятием этих ценностей клиентами.

Этика бизнеса предполагает цивилизованное конкурентное противостояние. Бизнесмен должен проявлять заботу не только о компании, но и о деньгах (вкладах) инвесторов, не подвергать опасности клиентов и потребителей, беспокоиться об окружающей среде. Это относится и к сфере этики в бизнесе. Но основной составляющей здесь являются отношения работодателя с работниками, их взаимоотношенность, морально-психологический климат в трудовой организации и др. Другими словами, этика в бизнесе – это этика деловых отношений, профессиональная этика.

---

<sup>1</sup> Zob.: Ł. Zaorski-Sikora, *Etyka w biznesie*, Łódź 2007, s. 53-55.

По проблемам деловой этики сегодня издано много серьезной переводной литературы. Появились значимые работы российских исследователей<sup>2</sup>. Среди них необходимо выделить труды В. М. Шепеля, много лет активно разрабатывающего проблемы отношений в социальном управлении<sup>3</sup>. Есть основание считать, что у российского читателя имеется достаточно широкий круг научно-методических источников, чтобы выбрать эффективные методы технологии деловых отношений, отвечающие принципам этики бизнесе. В данной статье представлены основные положения этики управления, в свое время широко пропагандируемые консультантом крупнейших фирм США, возвратившимся в начале 1960-х годов на родину, в Киев<sup>4</sup>. Тогда, в условиях управленческих отношений, строившихся на принципах „демократического централизма”, многие советы американского специалиста казались экзотическими. Представляется, что в условиях развития рыночных отношений, разработанные В. И. Терещенко рекомендации, приобрели особую значимость.

В публикациях и выступлениях В. И. Терещенко основные положения этики деловых отношений сводились к двенадцати принципам, правилам. В процессе многолетних выступлений перед менеджерами различного уровня сложились десять элементов этики менеджмента в бизнесе, отвечающие специфике российской ментальности, которые раскрываются в этой статье. Таким образом, чисто случайно, а не продуманно, получился декалог, десятословие этики деловых отношений в современном российском бизнесе.

Менеджер в бизнесе прежде всего должен быть управляющим, руководителем, а не погонщиком. Погонщик погоняет, а руководитель ведет. Погонщик всегда полагается на свою власть, руководитель – на помощь и кооперацию подчиненных. Погонщик ищет козлов отпущения за все совершенные в том числе и по его вине ошибки. Руководитель показывает, как надо сделать.

От руководителя требуется уверенность – хотя бы внешняя – в себе и своем деле. Только уверенность в своей способности управлять дает возможность сохранить способность владеть собой в любой ситуации.

Умение ценить время подчиненных – третье правило хорошего руководителя. Ничто не разлагает людей так, как безделье, разновидностью которого является ожидание когда начнется совещание, заседание, когда руководитель найдет время, чтобы переговорить с подчиненными и всякое откладывание со стороны руководителя на завтра того, что можно и нужно сделать сегодня, как и всякая

---

<sup>2</sup> Zob.: В.А. Спивак, *Идеальный руководитель, идеальный предприниматель*, Нева 2003; С.В. Шекшня, *Лидерство в современном бизнесе*, Москва 2003; П. Н. Шихирев, *Этические принципы ведения дел в России*, Москва 1999.

<sup>3</sup> В.М. Шепель, *Управленческая этика*, Москва 1985; его же: *Эффективный менеджмент: мыслить по-русски*, Москва 2005; его же: *Профессия имиджмейкер*, Ростов н/Д 2008.

<sup>4</sup> Zob.: В.И. Терещенко, *Организация и управление (опыт США)*, Москва 1965; *Курс для высшего управленческого персонала*, ред. В.И. Терещенко, Москва 1971.

непроизводительная затрата времени, как своего так и своих подчиненных – симптом плохого стиля руководства.

Руководитель должен уметь говорить подчиненным об их недостатках в работе и уметь выслушивать замечания о своих недостатках. Умение критиковать – четвертое качество, которое руководитель должен совершенствовать в себе постоянно. Никогда нельзя критиковать ради критики, иначе руководитель превращается в человека, который все время брюзжит и распекает подчиненных.

Пятое правило – разумное сочетание наказания и поощрения. Теоретики хорошего стиля советуют управляющему: умея наказывать, не бойся хвалить. Даже собираясь сделать выговор, лучше всего начать с похвалы, а затем указывать работнику на упущения. При этом упор рекомендуется делать на личные интересы провинившегося: «Вы портите свою репутацию, а все уже говорят то-то и то-то, А к концу опять позитивное: ... но Вы – хороший работник, я уверен, что второй раз с Вами этого не повторится и ради Ваших же собственных интересов Вы исправите дело».

Строгость, требовательность к подчиненному должны быть всегда справедливы. Негативной оценке подвергается не человек, его знание, личностные качества, а тот или иной промах.

Следующий элемент этики – вежливость, приветливость, тактичность. Человек всегда внутренне протестует против грубости. Как показывает практика, распоряжение, отданное в твердой, но вежливой форме всегда приводит к лучшим результатам, чем сделанное в грубой форме. Не ожидайте, учат специалисты по менеджменту, в конфликтных ситуациях, чтобы подчиненный первый проявил к Вам дружелюбие и приветливость, а начинайте с этого сами. Иногда работник может не реагировать на Вашу вежливость, в конце концов, приветливость одержит верх.

Восьмое требование к менеджеру в бизнесе – наличие чувства юмора, умение понимать шутки по своему адресу. Юмор поднимает настроение и, следовательно, производительность труда. Одно из обследований показало, что в плохом настроении рабочие выполняют операцию в среднем за 2,5–3 мин., стоило только посмеяться, как тот же процесс занял 1–2 мин.

Следующий элемент этики управляющего – умение говорить и умение слушать. Не всякому удастся стать хорошим оратором, однако нужно научиться излагать свои мысли кратко, четко и ясно. Не менее важно и умение вызвать людей на разговор. Молчащий человек – всегда загадка. Умение слушать – это и способность не говорить, когда этого не требуется, «когда вас не спрашивают». Менеджеру не рекомендуется высказывать свое положительное мнение о человеке, на которого ему жалуются. «Нельзя подливать масла в огонь» жалуобщика. Достаточно дать человеку возможность выговориться, разрядить свою психологическую напряженность, как подавляющая часть жалоб разрешится сама собой.

И, наконец, последнее, что требуется от менеджера в бизнесе (10-й элемент этики) – это желание знать и изучать своих подчиненных, проявлять заботу об их потребностях, нуждах и проблемах. Это очень важный психологический момент, особенно в больших коллективах, где всегда велика опасность, что человек может «потеряться»: каждый подчиненный, если он видит, что начальник его замечает, работает лучше. Если человеку кажется, пусть даже только кажется, что начальник не знает его, он теряет интерес к работе. Умение замечать человека, вовремя назвать его по имени-отчеству, поздравить с днем рождения, спросить его о детях – это эффективный способ повышать настроение людей, устанавливать дружескую атмосферу в организации.

Таковы основные элементы деловой этики. Рассмотрим более подробно те из них, которые составляют основу технологии малоконфликтного поведения, способствуют развитию деловых отношений в бизнесе. Первый – умение критиковать своих подчиненных, тех, кто от нас зависит. Негативная критика – непреодолимое препятствие к взаимопониманию в диалоге.

Безусловно, каждому необходимо владеть корректными методами критики, независимо от того, на кого она направлена: на стоящих выше в социальной иерархии, имеющих тот же социальный статус, коллег и т.п. Но главное для достижения успеха в деловой сфере, предотвращения конфликтов в межличностных отношениях – это уметь критиковать тех, кто от вас прямо или косвенно зависит (подчиненных).

Здесь есть абсолютная рекомендация: критика должна быть позитивной, т.е. прежде, чем говорить о негативном, погрешностях и недоработках, нужно положительно оценить достигнутое. При таком подходе человек более внимательно выслушивает замечания, будет настроен на исправление недостатков. Высказанная сразу отрицательная оценка создает барьер непонимания, предубежденность.

В этом смысле требуется избегать утверждения типа «нет, ты не прав». Допустим, к специалисту по каким-либо вопросам подходит начинающий работник с какой-то задумкой, озарением, ему кажется, что он сделал открытие, которое позволит поставить дело на другую высоту. В ответ он слышит: нет, ты не прав, из этого ничего не получится, уже многие пробовали. Первая реакция на такое возражение: меня не поняли, надо уточнить. Новые объяснения вызывают новые возражения: не надо изобретать колесо. Тогда инициатор разговора начинает думать, что специалист на самом деле некомпетентен, идет к другому. Нередко подобная консультация заканчивается ссорой, переходящей в затяжной конфликт. Многие еще по наивности верят в справедливость усвоенной с помощью пионерско-комсомольских сказок формулы: в споре рождается истина. Это возможно только при условии, если дискуссия направлена на разумное уточнение проблемы. Чаще всего в жизни спор становится лучшим средством остаться при своем убеждении.

Легко убедиться в негативном воздействии на человека отрицательной оценки проделанной им работы. Школьнику надо выучить сорок английских слов, он запомнил тридцать пять. Ему говорят: «что ты такой-сякой не можешь запомнить сорок, может тебе лучше в дворники пойти?» На следующий день он не запомнит уже и тридцати пяти слов. А можно подойти иначе: какой ты молодец, что запомнил целых тридцать пять новых слов. А может быть сможешь на следующий раз выучить сорок? В эффективности второго метода может убедиться каждый, и не только на примере детей.

Умение найти положительное в любом деле и с такой же меркой подходить к любому, даже самому нерадивому сотруднику – важное качество менеджера. Помнится, пришлось как-то в 1970-е годы рассказывать о культуре управления заведующим оборонно-спортивными отделами райкомов комсомола г. Москвы. Тяжелая аудитория, сидят сомкнутыми рядами здоровяки, лоб, как говорит М. Задорнов, в два шнурка, но уверены, что все знают, ничем их не удивишь, а учеба пустая трата времени, им это не надо. И вот один из них по ходу лекции задает лениво вопрос: «а есть у меня такой инструктор, что его не за что хвалить, нет ничего положительного». Ответ может быть один: надо снимать с занимаемой должности ... этого заведующего отделом, который не может научить своего инструктора работать.

Умение наказывать и поощрять – следующий, из интересующих нас, элемент этики. Здесь есть две абсолютные рекомендации: 1) выговор другому человеку, особенно первый, всегда делается наедине. Высказанное публично замечание – «высшая мера наказания»; 2) и при наказании, и при поощрении необходимо учитывать индивидуальность личности.

Умение наказывать предполагает прежде всего способность сделать корректно выговор провинившемуся сотруднику. Выговор от критики отличается направленностью замечания, разговор ведется не для анализа (критики) человека, а как замечание за плохо выполненную работу, грубую ошибку.

Каждый из нас в разговоре тет-на-тет вынесет более суровые слова, которые, как правило, побуждают к такой линии поведения, при которой не придется выслушивать неприятное. Выговор при других людях раздражает, воспринимается как стирка грязного белья на улице.

Чтобы убедиться в этом достаточно вспомнить какое-нибудь застолье. Всегда в большой компании находится жена, которая громко говорит мужу: «Коля, ты не пей много, а то сразу напьешься» (вариант: у тебя ведь плохое здоровье, большой желудок). Что делает Коля, услышав сделанное громко замечание? Он пытается продемонстрировать независимость, доказывая всем, что может на равных сидеть за пиршественным столом с другими. И напивается уже в первые полчаса.

В производственных условиях публичный выговор имеет только два варианта реакции. Человек обижается на замечание, он не может (или ему не дают)

при всех объяснить причины своих промахов, обиды накапливаются и в конечном счете приводят к серьезным коллизиям. Второй вариант: замечание пропускается мимо ушей, работник привык к разносам «шефа», не обращает на замечание внимания, а значит и не делает никаких выводов.

Третьего варианта реакции на публичный выговор нет. Вчерашние и сегодняшние администраторы, бывшие партийные и комсомольские работники не согласятся, они помнят, как подчиненные реагировали на «разное», часто слышали: спасибо за критику, мы примем сказанное за руководство к действию, повысим, усилим, поднимем. Такой реакции не бывает. На самом деле человек или обидится насовсем несправедливое замечание, или пропустит его мимо ушей. Но знает, что от него ожидается и играет заранее предложенную роль. С первых шагов административной карьеры он усвоил, что оправдываться нельзя, сразу услышишь: «а, так ты еще критику не любишь». А кто любит ее? Можно ли вообще любить критику? Можно любить всех и все, некоторые даже любят свою тещу, но критику любить нельзя. Ее надо правильно воспринимать, на нее следует разумно реагировать. Любить критику – это изощренный вид мазохизма: можно ничего не уметь и вообще все плохо делать, радуясь критике.

Выговор при всех в менеджменте понимается как последняя (высшая) мера наказания, применяемая только тогда, когда все другие способы воздействия на человека исчерпаны.

Умение наказывать предполагает способность учитывать индивидуальность работника: его профессионализм, возраст, пол, темперамент и т.п. Мужчина выносит более жесткую критику, чем женщина, опытный работник, подходящий к пенсионному возрасту, и новичок, как правило, одинаково – хотя и по разным причинам – обижаются на жесткие слова.

Учитывать индивидуальные особенности человека не менее необходимо при выборе форм поощрения. Казалось бы, что проще, чем поощрить человека за достижение, главное – это сделать своевременно. Раздал всем сестрам по серьгам и все. На деле оказывается, что даже в наше тяжелое время все сестры не согласятся надеть одинаковые серьги. Классик нашей сатиры сказал как-то: «Кому нужна конституция, а кому – севрюжина с хреном». Это надо учитывать при выборе форм поощрения: кто-то лучше воспринимает материальное вознаграждение, а для другого надо искать иные стимулы.

Следующий элемент этики делового человека и одновременно составная часть технологии малоконфликтного поведения – строгость, требовательность и справедливость. Мало добиваться сочетания строгости, требовательности со справедливостью, нужно стремиться к справедливости в понимании того, к кому проявляется строгость. Способность достичь этого – искусство управления.

Если кого-то нужно убеждать, что в межличностных отношениях, в деловых контактах надо всегда проявлять определенную строгость, требовательность, то в необходимости справедливости не сомневается обычно никто. Все

борются за справедливость, но проблема в том, что каждый понимает справедливость по-своему.

Не следует думать, что лидер, руководитель всегда должен избегать конфликтов, чтобы не рассориться с людьми. Некоторые стараются не обращать внимания на мелкие погрешности подчиненного, а они понемногу начинают думать, что руководитель не видит их промахов, потому что не компетентен. Работники не любят излишне мягкого, попустительствующего руководителя, такой не сможет при необходимости защитить их интересы. Излишне либерального управленца на Западе называют лидер-флюгер, а то и просто, проституированный лидер. Он старается всем угодить, и в результате губит дело. Строгость, требовательность необходимы в любых, особенно деловых человеческих взаимоотношениях, но они эффективны, если сочетаются со справедливостью. А здесь есть маленькое «но»: со справедливостью в понимании того, на кого направлены строгость и требовательность. Нам часто кажется, что делая выговор, замечание, применяя другие формы наказания мы поступаем справедливо, поскольку более опытни, больше знаем, обладаем другим социальным статусом. А требуется знать, как понимает справедливость нашей строгости наказуемый. Учесть его индивидуальные особенности и реакцию на конкретный случай - искусство управления, искусство человеческих взаимоотношений. Чем больше Вы им овладеваете, тем меньше будет у вас конфликтных ситуаций.

Представим, что ребенок разбивает чашку. Его социальный опыт, накопление которого заканчивается, как считают специалисты, к 5–6 годам, быстро подсказывает, какое было раньше наказание за подобный промах. Он отчетливо понимает, что выбор наказания зависит от того, в каком настроении пришли с работы отец и мать, успели ли они повздорить друг с другом. Перебрав в течение какой-то тысячной доли секунды все «пройденные в жизни» формы наказания, его мозг выбирает худшую и он готов к ней, понимая свою вину, все же надеясь, что на этот раз пронесет, отделается чем-то полегче. И вдруг оказывается, что он разбил не обычную чашку, как это было не раз, а из саксонского сервиза. В его детском сознании такие особенности еще не отложились, все разбитые чашки – равны, и вдруг следует наказание, какого раньше не было. Он очень обижается не за то, что наказан – свою вину он понимает, чашки сами на пол не падают, а за то, что форма наказания, по его мнению, не соответствуют проступку. Следует отметить, что если подобное несколько раз повторится, то происходит нарушение социального опыта, ребенок делается трусом, боится принимать самостоятельные решения.

В этом отношении мы, взрослые, те же дети. Можно вынести любое наказание, если оно соответствует нашему пониманию справедливости, если руководитель учитывает воздействие внешних обстоятельств, которые, как нам кажется, обрушились на нас самым роковым образом.

Во взятой для примера ситуации может быть другая сторона. Ребенок, разбивший чашку, не может понять ситуацию, если за это он не получит никакого замечания. Обычно подобное бывает в гостях у бабушки, которая таким образом завоевывает уважение внука. Отсутствие наказания также нарушает социальный опыт, приводит к определенному дискомфорту или к тому, что ребенок начинает помыкать бабушкой. В деловых отношениях происходит то же самое: теряется авторитет, руководитель стремится улавливать мельчайшие нюансы, чтобы не вызывать недовольства подчиненных, и начинает «идти на поводу» у бездельников.

Залог эффективности жизнедеятельности человека в том, насколько ему удалось сформировать уверенность в себе, уверенность в своих силах и возможностях, от этого зависит и способность достойно выходить из конфликтных ситуаций.

Уверенность в себе – это уверенность в своем соответствии тем социальным ролям, которые суждено выполнить. Только бесконечно верящий в свои силы и способности человек не стремится к давлению на зависящих от него людей. Некомпетентный руководитель опасается превосходства своих подчиненных (боится «подсизживания»), поэтому управляет с помощью простейшего алгоритма: «Я начальник, ты дурак ...».

Когда в аудитории говоришь о необходимости быть уверенным в себе, то нередко возникает возражение – вопрос: а чем отличается уверенность от самоуверенности. Для спрашивающего нет сомнений, что самоуверенность – качество недостойное нашего человека не только во вчерашнем, совковом понимании, но и в сегодняшнем, когда мы готовы все изменить, но не какие-то свои, особые, нравственные ценности, до которых «Западный мир не дорос». Уверенность в себе, считает такой оппонент, легко перерастает в самоуверенность, поэтому лучше обойтись без нее.

Различие между уверенностью в себе и самоуверенностью существует только в нашем субъективном восприятии другого человека. Можно сказать, что оно носит скрытый идеологический характер. Если нам кто-то нравится, то мы говорим, что человек уверен в себе, в своих силах, на него можно положиться. Если он чем-то досадил, то эти же черты получают название самоуверенности, от которой недалеко до заносчивости, зазнайства и т.п.

Можно использовать и другой термин: самоуважение. Человек, не уважающий себя как личность, как профессионала в своем деле, как нравственно индивида и т.п. не сможет уважать и других. Самоуважение – необходимое условие для межличностных отношений, но как качество делового человека, предпринимателя, менеджера оно имеет все же больше черты самоуверенности или, если тяжело перейти к этому термину, то уверенности в себе.

Уверенность в себе – это вера в свое соответствие социальным ролям, которые приходится играть в жизни, в способность делать свое дело на должном уровне и даже чуть-чуть лучше, чем это требуется.

Каждый из нас играет много социальных ролей: специалиста своего профиля – на работе; мужа, отца, брата – дома; пассажира – в транспорте, зрителя – в кино и т.п. Если человек ощущает свое соответствие социальной роли, то он находится в социально комфортном положении, если нет, то дисгармония приводит к конфликтам с окружающими. Руководитель, соответствующий своему положению по знаниям, организаторским способностям, директор НИИ, заведующий кафедрой, занимающие свое место, не боятся появления в коллективе начинающего Эйнштейна. Когда же ощущается свое творческое бесплодие, каждый подающий надежды аспирант, видится конкурентом, пусть сначала вырастет, защитится, а потом подает голос.

Человека, несоответствующего играемой в данный момент социальной роли, легко определить. Его дискомфортное состояние бросается в глаза. Присмотритесь внимательно. Вот индивид, готовый дать совет по всем и по любому поводу, в споре его мнение единственно верное, при игре в преферанс, он один знает, как надо ходить (хотя при этом один только и проигрывает). Как правило, это неудачник в своем деле, человек, не реализовавший заложенные в нем природой, возможности.

Уверенность личности в себе связана с самообладанием, если человек знает, что соответствует своей роли, своему статусу, он редко вступает в пустынные повседневные конфликты с другими, редко выходит из себя.

Выражение «вышел из себя» хорошо обыграл кролик в «Алисе из страны чудес»: графиня вышла из себя и не вернулась обратно.

Деловой человек сегодняшнего дня должен уметь сдерживать свои отрицательные эмоции или хотя бы ограничивать их разумными пределами. Это начальник эпохи административно-командной системы мог позволить себе быть выходящей из себя графинюшкой, менеджер в условиях подлинного рынка – олицетворение невозмутимости, благожелательности.

Таковы основные элементы этики деловых отношений в бизнесе. В заключение приведем названные польскими учеными семь грехов менеджера в бизнес-отношениях. Это: трудоголизм; приверженность карьере и успеху; мышление категориями блага бизнеса больше чем создающих его работников; преобладание формы над содержанием; бессмысленность, спесь; манипуляция<sup>5</sup>. Представляется, что эти семь грехов коррелируются с рассмотренными положениями этики бизнеса и этики деловых отношений в бизнесе.

Каждый бизнесмен постоянно решает широкий круг разных по сложности проблем, связанных с людьми, и то того, насколько успешно он это делает, зависит эффективность его бизнеса. Определенного свода правил общения в

---

5 Zob.: *Etyka w biznesie*, [red.] M. Borkowska, J. Galkowski, Lublin 2002, s. 183.

бизнесе нет и вряд ли может быть. Однако есть ряд основных принципов, часть из которых представлен в наших двух статьях. Их соблюдение делает бизнес эффективным и цивилизованным.

### Литература

- Спивак В.А., *Идеальный руководитель, идеальный предприниматель*. – Спб., Нева 2003.
- Etyka w biznesie*, [red.] M. Borkowska, J. Galkowski, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2002, s. 183.
- Курс для высшего управленческого персонала*, [ред.] В.И. Терещенко, Экономика, Москва 1971.
- Шекшня С.В., *Лидерство в современном бизнесе*, Бизнес-Школа, Москва 2003.
- Шихирев П. Н., *Этические принципы ведения дел в России*, Финансы и Статистика, Москва 1999.
- Шепель В.М., *Управленческая этика*, Экономика, Москва 1985;
- Шепель В.М., *Эффективный менеджмент: мыслить по-русски*, Финансы и Статистика, Москва 2005.
- Шепель В.М., *Профессия имиджмейкер*, Феникс, Ростов н/Д. 2008.
- Терещенко В.И., *Организация и управление (опыт США)*, Экономика, Москва 1965.
- Zaorski-Sikora Ł., *Etyka w biznesie*, Wydawnictwo WSHE, Łódź 2007, s. 53–55.

### The Decalogue of Ethics of Business and Relations in Business.

**Summary:** This article constitutes an extension of the previously published paper <The Decalogue of Business Ethics on the Free Market>. The author here differentiates between Ethics of Business and Ethics in Business. The first concept refers to mutual relations of business enterprises with a society, affects issues of social responsibility to be observed by industrial and business enterprises. Ethics in business however, focuses on ethics of business relations within business structures, means ethics of business relations, encompasses administrative relations and interactions between the employees within one enterprise.

**Keywords:** ethics of business, business ethics, management, culture of management, business relations, morals.