

ПРОБЛЕМЫ СОБЛЮДЕНИЯ ЭТИЧЕСКИХ НОРМ В ДЕЛОВОМ ОБЩЕНИИ

Т. А. Петрова

Действия людей в обществе должны быть согласованы и, при всем своём разнообразии, должны подчиняться определенным социальным нормам. Функцию такого согласования выполняет мораль совместно с другими формами общественной дисциплины. Мораль регулирует поведение человека в служебной деятельности, в быту, в политике и науке. Любая активная форма человеческой деятельности нуждается в нравственных критериях оценки; отсутствие таких критериев или несоответствие им отрицательно сказывается на результате работы. К примеру, часто руководители сталкиваются с такими проблемами, как неуважительное отношение сотрудников друг к другу, частые межличностные конфликты, напряженная рабочая обстановка и, в конечном счете, неэффективная деятельность всей организации. Причинами неконструктивного поведения сотрудников могут быть незнание этики делового общения или нежелание подчиняться общепринятым нормам.

Моральные нормы, в отличие от юридических, не институциональны. Нравственная регуляция поведения индивида представляет собой саморегуляцию, детерминированную способностью личности самостоятельно, посредством осознания возлагаемых на нее обязанностей, долга и ответственности перед обществом, направлять, контролировать, оценивать и эмоционально переживать своё поведение [8]. Обобщённое выражение этой способности представлено в понятии «совесть». Действенная сила морали основывается на принятии и усвоении ее требований личностью в процессе социализации, превращения требований в индивидуальные ценностные ориентации, убеждения, мотивы поведения. Мораль осознается и осваивается через традиционные нравственные ценности: доброжелательность, справедливость, честность, верность, трудолюбие, патриотизм. И хотя люди далеко не всегда проявляют подобные качества в ежедневной практической деятельности, но ценятся эти добродетели высоко, а те, кто ими обладают, пользуются уважением в любом коллективе. Эти ценности, представляемые в их безупречном, абсолютно полном и совершенном выражении, выступают как этические идеалы.

Существуют также нравственные правила поведения, ориентированные на указанные ценности. Первое правило, названное «золотым», гласит: «Поступай с другими так, как хотел бы, чтобы поступали с тобой». Другой вариант: «Не делай другим того, чего не хотел бы, чтобы делали тебе». Это правило известно людям с давних времен, т.к. является главным принципом человеческого общежития [1]. В одном из древнейших памятников письменности – древнеавилонском сказании об Акихаре – престарелый визирь обращается к своему племяннику с наставлением: «Сын, что тебе кажется плохим, ты не должен также делать своим товарищам» [4]. Конфуций (VI–V вв. до н. э.) определял золотое правило как основу поведения человека. В «Одиссее» Гомера, в «Истории» Геродота, а также в трудах Аристотеля, Сенеки, Д. Локка «золотое правило» предстает как норма норм [1]. Т. Гоббс рассматривает «золотое правило» общения не только как основу морали, а более широко – как основу морали и права, основу здоровья общества, нормальной жизни людей в обществе. По мнению А. А. Гусейнова [4], библейские заповеди, которые до сих пор являются ориентиром нравственного поведения человека, также являются выражениями «золотого правила»: «не убий», «не укради», «не прелюбодействуй», «не преступай клятвы», «просящему у тебя – дай», «любите врагов ваших», «не судите, да не судимы будете».

Желать добра другим, даже врагам – все ли готовы сегодня следовать этому принципу? Наверное, нет. С другой стороны – все ли готовы получать от других доброе расположение? Наверное, да.

В связи с этим, возникает несколько моральных проблем, в основе которых – неумение или нежелание человека общаться с окружающими людьми и выбирать правильные для де-

лового общения приоритеты поведения. Первая проблема: по отношению к себе большинство людей ждут почтения и уважения, так как уверены, что их заслужили. Но сами дарят доброжелательность не всем и не всегда, так как для этого находится много причин: плохое настроение, прошлые обиды, гордыня («Почему я?»), незнание правил делового этикета, определяющих уважительное поведение обеих сторон общения.

Вторая моральная проблема: если доброжелательность рассматривать как норму и правило делового общения, то не является ли такое обязательное поведение лицемерием, когда человек занимается притворством, а не демонстрирует свои истинные чувства? Что должно быть приоритетным: правило хорошего тона или искренность?

Третья проблема: проявлять доброжелательность иногда небезопасно, так как открытого человека часто используют в корыстных целях, воспринимая интеллигентность как признак слабости. Получается, что доброжелательность – это кредит добра, который человеку могут никогда не вернуть, так стоит ли быть открытым в общении?

Четвертая проблема: в отличие от жителей Европы, большинству россиян в настоящее время более свойственны ориентация на признание и власть, чем внимание к другим людям и альтруизм. Слишком долго в России навязывался коллективизм, звучали призывы ставить общественное благо выше личного, приходилось нести пожизненные обязательства друг перед другом и перед государством. Позже стали поощряться такие качества, как индивидуализм, равнодушие к окружающим, агрессивность. Грубость и нецензурная брань превратились в средство общения, доброта стала ненужным качеством. К чему это привело? Чувствуют ли себя люди гармонично, не общаясь друг с другом, критикуя всех, кроме себя, не гордясь страной, в которой живут, не проявляя внимания к тем, кто находится рядом? Или в деловом общении все зависит от внутренней среды организации (ценностей, традиций, цели организации, уровня культуры работников) и сферы деятельности?

Для получения ответов на эти вопросы было проведено анкетирование преподавателей и сотрудников Югорского государственного университета. Анкетирование состоялось в ноябре 2012 года, в нем приняли участие 110 человек, из них мужчин – 39 чел. (35 %), женщин – 71 чел. (64 %). Возраст респондентов: 20–29 лет – 40 чел. (36 %), 30–40 лет – 29 чел. (26 %), 41–50 лет – 20 чел. (18 %), 51–60 лет – 16 чел. (14 %), 61–70 лет – 4 чел. (3 %), от 71 года и старше – 1 чел. Состав респондентов по категориям: профессорско-преподавательский состав – 32 чел. (29 %), другие сотрудники – 78 чел. (70 %).

Респондентам была предложена анкета из 8 вопросов, включающая пять вопросов по типу одиночного выбора (разновидность частично закрытых вопросов), три вопроса по типу множественного выбора, в их числе вопросы по типу возможного свободного ответа.

По результатам проведенного анкетирования было выявлено, что большинство респондентов отмечают положительные тенденции в деловом общении между работниками всех категорий Югорского государственного университета. Большинство респондентов считают, что:

- работники университета чаще ведут себя этично, чем неэтично (74 %);
- деловое общение в коллективах университета проходит в форме сотрудничества (69 %);
- этические правила не вызывают затруднений в практическом применении для 57 % респондентов;
- в коллективах нет проявления неэтичного поведения, т.е. никогда не бывает грубости, высокомерия, хвастовства, коллеги уважительно относятся друг к другу (67 %);
- 59 % респондентов в отношении к себе ждут приветливости и доброжелательности, 35 % хотят услышать только слова приветствия;
- доброжелательность к другим людям проявлять не сложно для 79 % респондентов; 81 % – готовы всегда проявлять доброжелательность к коллегам;
- 92 % респондентов считают интеллигентность силой, а не слабостью.

Вместе с тем, некоторые респонденты отмечают недостатки в деловом общении:

- 9 % респондентов (из них 3 % преподавателей) считают, что в их коллективе сотрудники чаще нарушают общепринятые нормы, чем соблюдают их (не всегда вежливы по отно-

шению друг к другу, не всегда приветствуют друг друга, не умеют выслушать, создают агрессивную обстановку на рабочем месте, не всегда тактичны и уважительны, необъективно относятся к коллегам);

- 6 % респондентов ожидают «корректности, вежливости и отсутствия высокомерия», «внимания, уважения», «желания участвовать в решении проблем в силу своих профессиональных способностей и должности», «кооперации», «уважения к человеку в целом, к чужому труду в частности», «трудовых отношений», «профессионализма, защиты своих интересов и благ через защиту благ коллектива и университета», «огня в глазах» и «совместной работы», «чтобы не мешали и не рассказывали байки о том, как их любят студенты»;
- проявлять доброжелательность трудно для 15 % респондентов (из них 9 % преподавателей), потому что «некоторые коллеги не отвечают на приветствие», «не все заслуживают доброжелательного отношения», «не все люди располагают к себе своими поступками и поведением», «провоцируют», «некоторые люди неадекватны», «страшная бюрократия», «собеседник изначально настроен агрессивно», «не нравится поведение и поступки некоторых», «добрых используют», «доброжелательное отношение не ценится другими людьми»;
- 20 % респондентов (из них 9 % преподавателей) отмечают, что в коллективе преобладает пассивное принятие существующего порядка;
- 10 % респондентов (из них 4 % преподавателей) считают, что в коллективах преобладает соперничество (конкуренция), а не сотрудничество;
- наибольшее затруднение для 30 % респондентов вызывают правила конструктивной критики и для 7 % – правила приветствия;
- респонденты отмечают, что в коллективах наблюдаются такие проявления неэтичного поведения, как высокомерие (14 %), игнорирование интересов другого человека (9 %), хвастовство (8 %);
- не всегда готовы проявлять доброжелательность к коллегам 15 % респондентов (из них 4 % – преподаватели): «все зависит от обстоятельств, настроения и от ответной реакции»;
- в некоторых коллективах (8 % ответов) распространены следующие проявления неэтичного поведения: «обсуждают за спиной», «распространение заведомо ложной информации», «распространены игнорирование интересов другого человека, высокомерие и хвастовство в различных сочетаниях и пропорциях», «раболепство – стыдно смотреть на это», «зависть», «формализм, панибратство».

Перечисленные недостатки в деловом общении не являются характерными для всего университета. Вместе с тем нарушение этических норм создает напряжение в некоторых коллективах, что не может не сказаться на эффективности деятельности.

В целом, по результатам анкетирования можно сделать общий вывод: этические ценности поддерживаются большинством членов коллектива университета. Ценностные ориентации работников в основном совпадают. Неформальные отношения в большей степени позитивны.

Кроме того, на основании ответов респондентов можно предложить направления решения некоторых этических проблем, обозначенных в начале статьи. Так, в деловом общении человеку выгодно быть доброжелательным к другим людям: это помогает найти поддержку у окружающих, собственную жизнь сделать легче и приятней, наладить нужные деловые связи. Доброжелательность побеждает там, где терпят поражение грубость и крик; с ее помощью производственные вопросы решаются быстрее и эффективнее. Если этические ценности поддерживаются большинством членов коллектива, ценностные ориентации в основном совпадают, неформальные отношения в большей степени позитивны, то социально-психологический климат коллектива становится благоприятным для достижения цели организации.

В Новом словаре русского языка слово «доброжелательный» толкуется как «проявляющий дружеское расположение, участие к окружающим» [5]. В энциклопедическом словаре педагога дается более широкое толкование доброжелательности: «духовно-нравственное качество личности, выражающее благорасположение, симпатию одного человека к другому, пожелание ему добра, блага, успеха; это способность человека радоваться чужим успехам, чужому счастью, чужой радости; это отсутствие зависти, мстительности и безразличия к людям; это умение прощать чужие ошибки, терпение к человеческим недостаткам» [2]. В различных научных источниках исследователи с позиции психологии, социологии и культурологии раскрывают значение данного понятия: открытость характера, способность отдавать частичку себя другим, позитивное отношение к окружающему миру, талант искреннего общения с людьми независимо от их взглядов и убеждений.

Возвращаясь к результатам анкетирования, отмечаем, что подавляющее большинство опрошенных респондентов хотели бы доброжелательного к себе отношения: подтверждается потребность человека быть понятым, услышанным, прощенным, оцененным объективно и по достоинству. Этот результат можно отнести к решению первой проблемы: ожидая хорошего отношения от других, необходимо самому проявлять эти качества.

Обратимся ко второй проблеме, поставленной перед проведением анкетирования – она касается обязательности следования моральным нормам в деловых отношениях. Результаты анкетирования показали, что для большинства респондентов выбор очевиден: 69 % опрошенных находятся в отношениях сотрудничества с другими сотрудниками, а сотрудничество предполагает совместную выработку решения, проявление готовности к углубленному изучению интересов деловых партнеров и поиску взаимовыгодных альтернатив. Взаимоотношения в таких случаях строятся на применении «золотого правила» общения, в интересах дела партнеры используют деловой этикет и проявляют уважение к мнениям коллег. Кроме того, важнейшей особенностью морали является финальность нравственных ценностей и императивность моральных регулятивов, так как принципы нравственности самоценны. То есть на вопросы: «Для чего нужны формальные этикетные правила?», «Зачем стремиться к нравственным ценностям?», «Почему мы должны соблюдать нормы морали, которые, может быть, уже устарели?» – нельзя ответить иначе, как признать, что цель, ради которой люди следуют нравственным принципам, состоит в том, чтобы следовать им. Здесь нет тавтологии: просто следование нравственным принципам – это самоцель, т. е. высшая финальная цель и нет никаких других целей, которые мы хотели бы достичь, следуя им. Они не являются средством достижения какой-либо вне их лежащей цели [6].

Третья проблема (можно ли быть доброжелательным без отрицательных для себя последствий?) не имеет однозначного решения. Результаты анкетирования показывают, что большинству респондентов (79 %) доброжелательность к другим людям проявлять не сложно, 81 % респондентов готовы всегда проявлять доброжелательность к коллегам. В этике деловых отношений выделяются несколько типов личности, противоположных по этическим параметрам: в отношении к индивидууму, к себе в частности, к обществу, к цели в жизни. У одних людей отмечается положительная социальная ориентация, их мысли оптимистичны, мировосприятие соответствует следующим установкам: «добром можно добиться большего, чем силой», «большинство людей достойны уважения и доверия», «самые важные ценности: любовь, в том числе и к природе, взаимопонимание, душевная гармония», «я живу для того, чтобы иметь возможность честно смотреть людям в глаза и быть уважаемым ими» [8]. Сочетание положительной социальной ориентации человека с высоким жизненным потенциалом и совершенной техникой ведения дел дает тип, который условно может быть назван «дельфин» [8]. Другие люди в деловом общении используют отрицательную социальную ориентацию, их мировосприятие выражается в следующем: «Все люди – злые, слабые, порочные существа. Они – средство для достижения цели. Когда они мои конкуренты, то их, по возможности, надо устранять. В этом мире выживает сильнейший. Если этого не сделаю я, то устранят меня», «Мир враждебен, холоден и опасен. Реальны лишь материальные ценности. Природа – кладовая, из которой следует брать столько, сколько можно, иначе возьмут дру-

гие» [8]. Отрицательная социальная ориентация при высоком жизненном потенциале и совершенной технологии предпринимательской деятельности образует тип, условно называемый «акула» [8].

Рассматриваемые психотипы личностей («дельфин» и «акула») обладают почти одинаковым набором технологических свойств: оба наделены от природы незаурядными умственными способностями и такими качествами, как энергия, независимость. В то же время они кардинально противоположны по их важнейшим этическим параметрам: по социальной направленности (отношение к окружающим) и по средствам достижения целей (гуманистические и эгоистические).

Традиционно в сферу образования приходят работать социально ориентированные люди: воспитанные, интеллигентные, высоконравственные. Хотя понятие «интеллигентность» часто ассоциируется с мягкостью характера, на самом деле это качество предполагает большую внутреннюю культуру человека, «совокупность личностных качеств индивида, отвечающих социальным ожиданиям, предъявляемым передовой частью общества к лицам, являющимся носителями культуры» [5]. Из письма Д. С. Лихачева: «Интеллигентность нужна при всех обстоятельствах. Она нужна и для окружающих, и для самого человека. Это очень, очень важно, и прежде всего для того, чтобы жить счастливо и долго – да, долго! Ибо интеллигентность равна нравственному здоровью, а здоровье нужно, чтобы жить долго – не только физически, но и умственно... Лишите подлинно интеллигентного человека всех его знаний, образованности, лишите его самой памяти. Пусть он забыл всё на свете, не будет знать классиков литературы, не будет помнить величайшие произведения искусства, забудет важнейшие исторические события. Но если при всём этом он сохранит восприимчивость к интеллектуальным ценностям, любовь к приобретению знаний, интерес к истории, эстетическое чутьё, сможет отличить настоящее произведение искусства от «штучки», сделанной только, чтобы удивить; если он сможет восхититься красотой природы, понять характер и индивидуальность другого человека, войти в его положение, а поняв другого человека, помочь ему, не проявит грубости, равнодушия, злорадства, зависти, а оценит другого по достоинству, если он проявит уважение к культуре прошлого, навыки воспитанного человека, ответственность в решении нравственных вопросов, богатство и точность своего языка – разговорного и письменного, – вот это и будет интеллигентный человек. Интеллигентность не только в знаниях, а в способностях к пониманию другого. Она проявляется в тысяче мелочей: в умении уважительно спорить, вести себя скромно за столом, в умении незаметно (именно незаметно) помочь другому, беречь природу, не мусорить вокруг себя – не мусорить окурками или руганью, дурными идеями (это тоже мусор, и ещё какой!)... Интеллигентность – это способность к пониманию, к восприятию, это терпимое отношение к миру и к людям. Интеллигентность надо в себе развивать, тренировать – тренировать душевные силы, как тренируют и физические... Дело в том, что злобная и злая реакция на окружающее, грубость и непонимание других – это признак душевной и духовной слабости, человеческой неспособности жить... Не умеющий понять другого человека, приписывающий ему только злые намерения, вечно обижающийся на других – это человек, обедняющий свою жизнь и мешающий жить другим. Душевная слабость ведёт к физической слабости. Я не врач, но я в этом убеждён. Долголетний опыт меня в этом убедил. Приветливость и доброта делают человека не только физически здоровым, но и красивым. Да, именно красивым. Лицо человека, искажающееся злобой, становится безобразным, а движения злого человека лишены изящества – не нарочитого изящества, а природного, которое гораздо дороже. Социальный долг человека – быть интеллигентным. Это долг и перед самим собой. Это залог его личного счастья и «ауры доброжелательности» вокруг него и к нему» [7].

Эти рассуждения Д. С. Лихачева объясняют, почему интеллигентность и соответствующие качества характера вызывают у большинства респондентов уважение, воспринимаются как проявление силы интеллекта.

Решение четвертой проблемы (переход от коллективизма к эгоизму и вытекающие из этого последствия) содержится в ответах на вопрос анкеты: «Какого отношения Вы ждёте к

себе?». Большинство респондентов в отношении к себе ждут доброжелательности, хотят слышать слова приветствия, а также корректности, вежливости и отсутствия высокомерия. В эпоху глобальных экологических проблем, когда углубляются противоречия между богатыми и бедными, между странами и национальностями, – люди всё больше нуждаются в понимании и человечности. Эгоизм приводит к депрессивному состоянию, он не продуктивен. Но и традиционные моральные ценности, основанные на уважении и порядочности, пока еще не воспринимаются многими как составляющие деловой успешности. Несмотря на богатые культурные традиции России, нормы деловой этики во многих сферах, особенно в предпринимательстве, игнорируются. Это вызвано целым рядом причин, среди которых незначительный опыт ведения дел в рыночных условиях, неустойчивое законодательство, криминализация экономики и политики, ослабление внимания к воспитанию моральных качеств молодежи, огромный поток агрессивной информации, где нет места этике.

Вместе с тем наблюдается стремление к внедрению этических норм в отдельные сферы деятельности: утвержден Типовой кодекс профессиональной этики государственных служащих Российской Федерации, кодекс предпринимательской этики, кодекс этики адвокатов, кодекс этики аудиторов России, кодекс профессиональной этики российского журналиста, кодекс этики бухгалтера. В сфере высшего образования ориентиром служит «Бухарестская декларация этических ценностей и принципов высшего образования в Европе» (2004): «Ключевыми ценностями добросовестного академического сообщества являются: честность, доверие, прямота, уважение, ответственность и подотчетность. Эти ценности не только важны сами по себе, но и жизненно необходимы для обеспечения эффективности и качества преподавания и исследовательской деятельности» [3].

Опыт многих организаций доказывает: когда основные понятия этики делового общения активно пропагандируются в коллективе, люди начинают меняться по отношению друг к другу, к руководству и партнерам. Как следствие, весь коллектив успешнее достигает цели.

Применительно к организациям всех видов и форм собственности исследователи предлагают несколько практических направлений повышения этического уровня:

- разработать кодекс профессиональной этики;
- оформить карты этики – набор этических правил и рекомендаций, конкретизирующих этический кодекс организации для каждого её сотрудника;
- создать комитет по этике, в функции которого входит внесение этических вопросов для обсуждения, доведение основных требований этического кодекса до сведения всех сотрудников, поддержка этического кодекса путем разработки системы санкций; консультации по этическим вопросам;
- проводить социальные ревизии для оценки отчетов по социальным программам организации – наличие таких отчетов свидетельствует об уровне социальной ответственности организации;
- осуществлять обучение этичному поведению руководителей и рядовых сотрудников;
- всем сотрудникам выдать памятку «Этика и психология делового общения работников организации»;
- для сотрудников, в должностные обязанности которых входит общение с партнерами, разработать брошюру «Этика и этикет делового общения со сторонними организациями»;
- сотрудникам, чья работа связана с частыми телефонными переговорами, выдать пособие «Этика делового общения по телефону»;
- в процессе аттестации сотрудников проводить проверку знаний этики делового общения [8].

Пока нет ясного представления, с каким качеством знаний и ценностей будет жить Россия в XXI веке. Вместе с тем, исходя из ситуации переходного времени, нельзя не придавать должного значения нравственным ценностям как источнику формирования социума, осуществления двуединой тенденции – самосохранения и саморазвития общества. Как показал ход исторического процесса, ни одно общество не может долго существовать, если нарушаются общечеловеческие нормы нравственности.

Таким образом, деловое общение выполняет многообразные функции, главными из которых являются организация совместной деятельности и развитие межличностных отношений. Особенностью делового общения в коллективе Югорского государственного университета является традиционное следование этическим принципам и нормам поведения, стремление членов коллектива поступать по отношению к другим так, как хотелось бы, чтобы поступали по отношению к ним, т. е. проявлять доброжелательность и порядочность. Интеллигенция, представляющая большинство в коллективе ВУЗа, задаёт тон этического взаимодействия. Вместе с тем в любом коллективе, наряду с положительными тенденциями, присутствуют противоречия, ожидания, некоторая доля конформизма. Для того чтобы снять моральные противоречия в деловом общении, необходим достаточно высокий уровень нравственного развития каждой личности. Управленческие (организационные, административные, экономические, социально-психологические) методы воздействия, на первый взгляд, малоэффективны, основное давление оказывает внешняя среда: в эпоху моральной деградации общества и глубинных изменений в экономике реализовывать этические принципы в поведении очень сложно. Но сложность внедрения не может препятствовать постановке задачи: нельзя отвергать идею под предлогом того, что она неосуществима. Даже если этикой не будет предложено «сильных инноваций», а будут только декларироваться традиционные нормы поведения, уже одним этим может быть оправдано «силовое» внедрение моральных норм в сферу служебных отношений [9]. Современные реалии не оставляют, казалось бы, возможности для самореализации тех людей, которые стараются жить, не нарушая нравственных принципов. Но есть сферы деятельности, в том числе сфера высшего образования, в которой ценятся моральные качества личности, и есть коллективы, в которых большинство сотрудников придерживаются нравственных традиций и живут по законам этического взаимодействия. Все чаще звучат призывы к усилению моральной составляющей и в других сферах деятельности, т. к. игнорирование общечеловеческих ценностей лишает человека будущего. Главное достижение этики в высоком смысле – создание идейного фундамента, обеспечивающего возможность выбора точки опоры для реальных действий. Но есть еще смысл «ежедневный» – здоровые служебные взаимоотношения, позволяющие получать удовлетворение от работы, удовольствие от общения, реализацию потребности в самоуважении и уважении со стороны окружающих.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балашов, Л. Е. Золотое правило поведения [Текст] / Л. Е. Балашов // Из цикла «Философские беседы». – М. : ACADEMIA, 2001.
2. Безрукова, В. С. Основы духовной культуры : энциклопедический словарь педагога [Текст] / В. С. Безрукова. – Екатеринбург, 2000.
3. Бухарестская Декларация этических ценностей и принципов высшего образования в Европе [Текст]. – 2004.
4. Гусейнов, А. А. Этика [Текст] / А. А. Гусейнов. – М. : Гардарики, 2007.
5. Ефремова, Т. Ф. Новый толково-словообразовательный словарь русского языка [Текст] / Т. Ф. Ефремова. – М. : Дрофа, Русский язык, 2000.
6. Кармин, А. С. Культурология: Культура социальных отношений [Текст] / А. С. Кармин. – СПб. : Лань, 2000.
7. Лихачев, Д. С. Письма о добром [Текст] / Д. С. Лихачев. – СПб. : Русско-Балтийский информационный центр БЛИЦ, 1999.
8. Смирнов, Г. Н. Этика деловых отношений [Текст] / Г. Н. Смирнов. – М. : Проспект, 2009.
9. Этическая мозаика. Опыт нетрадиционной интерпретации этики [Текст] / под ред. И. Л. Зеленковой. – Минск : Мэджик, 2001.