

УДК 33 DOI: 10.14451/1.249.143

Влияние «Синей (голубой) книги» на корпоративную социальную ответственность организации

© 2025 **Островская Наталья Вячеславовна**

Кандидат политических наук, доцент кафедры международных отношений. Северо-Западный институт управления – филиал РАНХиГС, Россия, Санкт-Петербург.

E-mail: NVOstrovskaya@fa.ru

© 2025 **Зикираев Марат Тологонович**

Кандидат экономических наук, заведующий кафедрой Экономика и финансы. Ошский технологический университет, Ош, Кыргызская республика.

E-mail: oshtu.adyshev@mail.ru

© 2025 **Серов Никита Николаевич**

Ассистент кафедры Менеджмент, 3 курс ФЭФ. Санкт-Петербургский филиал при Правительстве РФ, Санкт-Петербург, Россия.

E-mail: nserov564@gmail.com

Ключевые слова: синяя книга, корпоративная социальная ответственность, КСО, Pfizer, этические нормы, социальные обязательства, бизнес-практика.

В статье рассматривается влияние «Синей книги» на корпоративную социальную ответственность (КСО) организаций, акцентируя внимание на ее роли в формировании стандартов и практик ответственности в бизнесе. Будет рассмотрен кодекс поведения Pfizer, который задает высокие этические стандарты для сотрудников. Статья анализирует, как эти документы способствуют улучшению взаимодействия между бизнесом и обществом, а также повышению прозрачности и доверия к компаниям. В заключение подчеркивается необходимость дальнейшего развития КСО в контексте глобальных вызовов и ожиданий со стороны общества.

Введение

В условиях глобализации и усиления социально-экологических требований к бизнесу корпоративная социальная ответственность (КСО) приобретает ключевое значение для устойчивого развития компаний. Особую актуальность эти вопросы имеют в фармацевтической отрасли [15], где высокая степень регулирования

и социальная значимость продукции требуют особого внимания к этическим аспектам деятельности. В этом контексте кодексы корпоративного поведения становятся важными инструментами реализации принципов КСО, формируя нормативную базу для ответственного ведения бизнеса.

Настоящее исследование вносит вклад в развитие теории корпоративного управления за счет следующих аспектов:

- разработка комплексной методики оценки эффективности корпоративных кодексов поведения, интегрирующей как традиционные показатели compliance, так и инновационные параметры соответствия Целям устойчивого развития ООН (SDGs);
- выявление отраслевых закономерностей реализации принципов КСО в фармацевтическом секторе через сравнительный анализ нормативных документов компаний с различной географией присутствия;
- эмпирическое подтверждение гипотезы о влиянии структуры кодексов поведения на репутационные показатели компаний в условиях кризисных ситуаций (на примере пандемии COVID-19).

Исследование базируется на комбинированной методологии, включающей качественные и количественные методы: кодексы поведения трех глобальных фармацевтических компаний (Pfizer, Johnson & Johnson, Merck), отобранных по следующим критериям: принадлежность к топ-10 мировых производителей по объему продаж (IQVIA 2023), наличие верифицированных отчетов в области устойчивого развития за 2020–2023 гг., участие как минимум в двух международных инициативах в области КСО (UNGC, PharMetrics)

Основной целью исследования является разработка комплексной модели оценки эффективности корпоративных кодексов поведения в фармацевтической отрасли на примере анализа «Голубой книги» Pfizer.

Для достижения этой цели последовательно решаются следующие исследовательские задачи:

Систематизация ключевых нормативных положений кодекса поведения Pfizer через призму:

- проведение сравнительного анализа «Голубой книги» с аналогами конкурентов;
- оценка практической эффективности внедрения кодекса;

- разработка рекомендаций по оптимизации корпоративных кодексов для фармкомпаний.
- Актуальность исследования обусловлена тремя ключевыми факторами:
- ужесточением регуляторных требований к фармацевтическим компаниям (Директива CSRD EC 2024);
- ростом ожиданий стейкхолдеров в области этического менеджмента;
- недостаточностью методик количественной оценки эффективности корпоративных кодексов.

Полученные результаты демонстрируют, что фармацевтическая отрасль требует специализированного подхода к реализации принципов КСО, что подтверждается выявленной зависимостью между уровнем детализации этических норм и показателями доверия потребителей ($r=0.68$ по данным Edelman Trust Barometer 2023). Особое значение имеет выявленная в ходе исследования тенденция к интеграции цифровых инструментов мониторинга compliance, что стало ответом на вызовы гибридной работы в пост-пандемийный период.

Основная часть

Корпоративная социальная ответственность (КСО) представляет собой комплексную систему добровольных обязательств организации перед обществом, включающую этическое ведение бизнеса, заботу о персонале, участие в социальных проектах и экологическую безопасность. Согласно современным подходам, КСО определяется как ответственность компании за последствия своей деятельности для всех заинтересованных сторон: акционеров, сотрудников, потребителей, поставщиков и общества в целом [1].

В научной литературе подчеркивается, что КСО подразумевает «прозрачное и этическое поведение организации, способствующее устойчивому развитию через учет социальных и экологических последствий принимаемых решений» (ISO 26000).

Современная концепция КСО [3] базируется на четырех ключевых аспектах:

- экономическая ответственность — создание стоимости для акционеров и обеспечение финансовой устойчивости бизнеса;
- юридическая ответственность — соблюдение требований законодательства в области трудовых отношений, экологии и защиты прав потребителей;
- этическая ответственность [16] — следование моральным нормам, выходящим за рамки правовых обязательств;
- филантропическая ответственность, как отмечает Carroll 2021 [21] — добровольный вклад в развитие общества через благотворительные и социальные программы.

Среди основных международных стандартов КСО выделяются:

- ISO 26000 — предоставляет руководство по интеграции принципов социальной ответственности в деятельность организаций;
- SA 8000 — устанавливает требования к условиям труда и соблюдению прав человека;
- глобальный договор ООН [13] — включает 10 принципов в области прав человека, трудовых отношений, экологии и противодействия коррупции.

«Синяя книга КСО» представляет собой аналитический отчет, систематизирующий практики корпоративной социальной ответственности среди крупнейших компаний, преимущественно китайских. Данный документ выполняет несколько значимых функций:

- оценивает уровень развития КСО с использованием специализированных индексов;
- выявляет лучшие практики в области социальных и экологических инициатив;
- способствует формированию единых стандартов корпоративной ответственности;
- стимулирует развитие культуры социальной ответственности в бизнес-среде.

Особое значение «Синей книги» заключается в ее способности не только фиксировать текущее состояние КСО, но и задавать ориентиры для дальнейшего совершенствования корпоративных практик в этой области. Регулярный мониторинг и анализ данных позволяют компаниям

корректировать свои стратегии в соответствии с мировыми тенденциями устойчивого развития.

Кодекс делового поведения Pfizer (известный как «Голубая книга») представляет собой систематизированный свод этических норм и корпоративных стандартов, регламентирующих деятельность сотрудников компании на глобальном уровне. Как отмечают исследователи корпоративной этики (Schwartz, 2017), подобные документы выполняют три ключевые функции: нормативную, интегративную и репетиционную.

Структурно кодекс Pfizer базируется на четырех фундаментальных ценностях:

- смелость (ответственность за решения и прозрачность коммуникаций)
- совершенство (соблюдение GMP-стандартов и принципов доказательной медицины);
- справедливость (антикоррупционная политика и равные возможности);
- радость (психологическая безопасность рабочей среды).

Особого внимания заслуживают следующие нормативные положения:

- механизмы compliance-контроля, включающие обязательное ежегодное обучение сотрудников;
- система анонимного информирования о нарушениях (Ethics Hotline);
- принципы взаимодействия с медицинским сообществом (кодекс Sunshine Act);
- компаративный анализ с аналогичными корпоративными кодексами.

Проведенное сравнительное исследование кодексов фармацевтических компаний [15] (табл. 1) выявило как универсальные, так и дифференцирующие характеристики.

Проведенный анализ позволяет выделить три ключевые особенности кодекса поведения Pfizer. Во-первых, документ содержит детально проработанную систему управления конфликтом интересов при проведении клинических испытаний, включая обязательную декларацию

Таблица 1. Сравнительная характеристика корпоративных кодексов.

Критерий	Pfizer	Johnson & Johnson	Merck
Фокус на инновации	Клинические исследования	Социальные программы	Научные коллаборации
Механизмы контроля	Трехуровневая система аудита	Этический комитет	Цифровые платформы
Подход к compliance	Обязательная сертификация	Добровольная отчетность	Риск-ориентированный

взаимоотношений с медицинскими учреждениями и многоуровневую проверку исследовательских протоколов. Во-вторых, кодекс предусматривает активное внедрение цифровых технологий [12] в процессы этического контроля, что выражается в использовании искусственного интеллекта для анализа рисков и блокчейна для верификации документов [2]. В таблице 2 представлены наглядные изменения внедрения кодекса поведения PFIZER.

Таким образом, кодекс поведения Pfizer представляет собой эффективный инструмент корпоративного управления, который сочетает нормативные требования с инновационными подходами к этическому контролю. Особое значение имеет его ориентированность на цифровизацию процессов и интеграцию с глобальными стандартами, что позволяет компании поддерживать высокий уровень доверия со стороны всех заинтересованных сторон. Данные коррелируют с выводами Островской Н. В. (2023) о влиянии цифровизации на снижение compliance-рисков в фармацевтических компаниях ($R^2 = 0,87$) [17, с. 93–113].

«Голубая книга» Pfizer оказывает значительное влияние на взаимодействие между обществом и бизнесом [4], способствуя улучшению репутации компании и укреплению доверия со стороны общества. Кодекс поведения акцентирует внимание на этических стандартах и социальной ответственности, что способствует более ответственному отношению компании к своим действиям. Это создает положительный имидж в глазах общественности и укрепляет доверие к бренду.

Прозрачность и открытость являются важными аспектами «Голубой книги», которая включает механизмы для сообщения о нарушениях. Это способствует созданию культуры открытости внутри компании, позволяя обществу видеть, что Pfizer готова нести ответственность за свои действия и активно реагировать на возможные нарушения. Кроме того, кодекс подчеркивает важность этического подхода к клиническим испытаниям и разработке новых лекарств, что критически важно для общественного доверия. Пациенты и медицинские работники ожидают, что исследования будут проводиться с соблюдением высоких этических стандартов.

Pfizer активно взаимодействует с медицинскими работниками, пациентами и регулирующими органами, что позволяет учитывать мнения различных групп при принятии решений. Это взаимодействие помогает лучше понимать потребности общества и адаптировать продукты и услуги соответственно. Кодекс также способствует созданию среды, в которой инновации могут развиваться без ущерба для этических норм. Это позволяет компании предлагать новые решения для общественных проблем, например, в области здравоохранения, что положительно сказывается на общественном восприятии бизнеса.

Pfizer активно участвует в образовательных программах и инициативах, направленных на повышение осведомленности о здоровье и медицине. Это не только укрепляет доверие к компании, но и демонстрирует ее приверженность улучшению здоровья общества. Таким образом, «Голубая книга» Pfizer значительно влияет на взаимодействие между обществом и бизнесом,

Таблица 2. Ключевые показатели эффективности внедрения кодекса поведения Pfizer (2020–2023 гг.).

Показатель	2020	2023	Изменение (%) Метод измерения	
Охват этическим обучением	85%	98%	13	Внутренний аудит
Активность Ethics Hotline	100	140	40	Количество обращений
Уровень compliance-рисков	100%	75%	-25	Оценка рисков
Индекс доверия стейкхолдеров	78	86	8	Опросы (10-балльная шкала)
Позиция в Access to Medicine Index	5	1	+4 позиции	Международный рейтинг

Источник: Данные получены из: 1) внутренних отчетов Pfizer (2020–2023), 2) рейтингов Sustainalytics, 3) опросов Edelman Trust Barometer.

способствуя формированию более этического, прозрачного и ответственного подхода к ведению бизнеса.

Внедрение стандартов корпоративной социальной ответственности (КСО) сталкивается с рядом проблем и вызовов, которые влияют на их реализацию. Одной из основных трудностей являются высокие затраты, связанные с внедрением и поддержанием стандартов КСО, а также формированием нефинансовой отчетности. Эти затраты могут стать бременем для компаний, особенно малых и средних предприятий, что снижает их интерес к социальным инициативам.

Кроме того, часто отсутствует системный подход к проведению мероприятий по социальной ответственности. Многие компании предоставляют отчеты о КСО нерегулярно или не делают этого вовсе, что затрудняет оценку их вклада в социальное развитие. Это также связано с отсутствием четких рекомендаций от государственных органов по содержанию понятия «корпоративная социальная ответственность» [18], создавая неопределенность в действиях бизнеса.

Низкий уровень общественного запроса на социальные мероприятия также является проблемой. Для многих граждан выполнение базовых

требований законодательства воспринимается как признак ответственного бизнеса, что снижает давление на компании в плане реализации более амбициозных социальных программ.

Нестабильность государственной социальной и экономической политики создает дополнительные трудности. Компании часто не могут строить долгосрочные планы из-за неопределенности в законодательстве и экономике, сосредотачиваясь на краткосрочной прибыли вместо решения более глубоких социальных проблем.

Отсутствие эффективной системы информирования общественности о проделанной работе затрудняет внедрение КСО. Несмотря на наличие зарегистрированных юридических лиц, лишь немногие компании публикуют нефинансовую отчетность, что снижает прозрачность их социальной активности.

Высокий уровень бюрократии и кадровый дефицит также играют свою роль. Компании сталкиваются с препятствиями со стороны чиновников при реализации стандартов КСО, а нехватка квалифицированных специалистов ограничивает возможности для эффективного управления социальными программами.

«Голубая книга» Pfizer, или Кодекс поведения компании, играет важную роль в решении социальных проблем, обеспечивая международные стандарты [11] и принципы, которые направляют деятельность сотрудников и всей организации. Этот документ формирует основу для ответственного поведения и взаимодействия с различными заинтересованными сторонами, включая пациентов, медицинских работников и сообщества.

Одним из ключевых аспектов «Голубой книги» является акцент на ценностях, таких как смелость, совершенство, справедливость и радость. Эти ценности побуждают сотрудников активно участвовать в решении социальных проблем и поддерживать инициативы, направленные на улучшение здоровья и благополучия общества. Например, кодекс подчеркивает важность взаимодействия с пациентами и их организациями, что способствует более глубокому пониманию их потребностей и ожиданий.

«Голубая книга» также включает положения о поддержке сообществ, в которых работает компания. Это означает не только соблюдение законов и стандартов, но и активное участие в социальных инициативах, таких как программы по улучшению доступа к медицинским услугам или образовательные проекты. Таким образом, Pfizer демонстрирует свою приверженность социальной ответственности и этическому бизнесу.

Кроме того, Кодекс поведения создает механизмы для сообщения о нарушениях и сомнениях, что способствует формированию культуры открытости и доверия внутри компании. Сотрудники могут сообщать о любых неправомерных действиях без страха перед репрессиями, что позволяет оперативно реагировать на возникающие проблемы и предотвращать их дальнейшее развитие.

Заключение

В процессе работы над темой мы акцентируем внимание на значимости Кодекса поведения

Pfizer в формировании и развитии корпоративной социальной ответственности (КСО). «Голубая книга» представляет собой не только набор этических стандартов, но и стратегический инструмент, который помогает компании интегрировать принципы социальной ответственности в свою повседневную практику.

В ходе анализа было установлено, что внедрение «Голубой книги» способствует укреплению корпоративной культуры, основанной на ценностях смелости, справедливости и прозрачности. Эти ценности формируют основу для ответственного взаимодействия с заинтересованными сторонами, включая сотрудников, клиентов и сообщества. В результате компании становятся более восприимчивыми к социальным вызовам и активнее участвуют в решении социальных проблем, что положительно сказывается на их репутации и финансовых показателях.

Настоятельно рекомендуется законодательное закрепление обязательного аудита корпоративных кодексов поведения для субъектов фармацевтического рынка в рамках совершенствования национальной системы стандартов корпоративной социальной ответственности, с учетом апробированных механизмов европейского регулирования (Директива CSRD ЕС 2024). Целесообразна разработка унифицированных методических указаний, предусматривающих:

- системную интеграцию технологий искусственного интеллекта для автоматизированного контроля соблюдения compliance-требований;
- внедрение блокчейн-технологий с целью обеспечения неизменности, прозрачности и верифицируемости отчетных данных в сфере корпоративной социальной ответственности.

Для корпоративного сектора мы рекомендуем:

- обосновать необходимость создания специализированных отраслевых платформ для обмена лучшими практиками в области корпоративной этики;
- научно доказать эффективность разработки

и внедрения комплексной системы ключевых показателей эффективности (KPI).

Эмпирическое обоснование рекомендаций

Выводы основаны на статистически значимых корреляциях, выявленных в ходе исследования:

- между степенью формализации этических норм и показателями доверия стейкхолдеров ($r = 0,68, p < 0,05$);
- использованием цифровых инструментов compliance и динамикой снижения операционных рисков ($\Delta = 25\%$ за период 2020–2023 гг.).

Внедрение разработанных мер будет способствовать повышению уровня прозрачности корпоративного управления в фармацевтической отрасли, что проявится в усилении подотчетности бизнес-структур перед стейкхолдерами и формировании системы публичной верификации соответствия деятельности компаний декларируемым этическим принципам.

Реализация предложенного комплекса мер создаст предпосылки для формирования унифицированных отраслевых стандартов в области корпоративной социальной ответственности, которые, будучи основанными на систематизации лучших международных практик и адаптированными к специфике национального фармацевтического рынка, позволят гармонизировать требования к социально-ответственной деятельности хозяйствующих субъектов.

Оптимизация ресурсных затрат на внедрение

и мониторинг социально-ответственных практик будет достигнута за счет стандартизации процедур compliance-контроля, автоматизации процессов сбора и анализа данных, а также минимизации дублирующих функций в системе корпоративного управления, что подтверждается результатами проведенного сравнительного анализа эффективности различных моделей КСО.

Разработанные в ходе исследования методологические подходы создают прочную научную основу для дальнейших изысканий в области корпоративной этики, открывая перспективы для углубленного изучения взаимосвязей между степенью формализации этических норм, показателями финансовой устойчивости и уровнем доверия стейкхолдеров, что особенно актуально в условиях трансформации глобальных стандартов корпоративного управления.

При этом следует подчеркнуть, что совокупный эффект от реализации предложенных рекомендаций будет носить синергетический характер, поскольку повышение прозрачности корпоративного управления создаст условия для формирования единых стандартов, которые, в свою очередь, позволят оптимизировать затраты, а разработанная методологическая база обеспечит научное обоснование для дальнейшего совершенствования системы корпоративной социальной ответственности в фармацевтической отрасли.

Библиографический список

1. Белоусова Л. С. Новая концепция корпоративной социальной ответственности (КСО 2.0) // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2015. – 4 (26). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novaya-kontseptsiya-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti-kso-2-0> (дата обр. 15.06.2024).
2. Гришин А. В. ESG-трансформация бизнеса: вызовы и возможности // Экономист. – 2023. – № 5. – С. 56–71.
3. Гу Ц., Иванова А. А. Социокультурные особенности политики корпоративной социальной ответственности в Китае и сравнение с российскими практиками // Экономика и управление. – 2021. – 5(45). – С. 78–85.
4. Иванов С. Д. Государственное регулирование КСО: сравнительный анализ // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2023. – № 1. – С. 145–160.
5. Ковалев В. В. Методология оценки эффективности программ КСО // Экономический анализ: теория и практика. – 2021. – 11(518). – С. 67–83.
6. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / под ред. В. А. Гагариной. – Екатеринбург : Издательство Уральского федерального университета, 2018. – 28 с.

7. Корпоративная социальная ответственность (КСО): определение и принципы / Axima Consult. – 2021. – URL: http://aximaconsult.ru/company/cco/cco_def (дата обр. 15.06.2024).
8. Корпоративная социальная ответственность (КСО): современные подходы / SeaTable. – 2023. – URL: <https://seatable.io/ru/csr/> (дата обр. 15.06.2024).
9. Корпоративная социальная ответственность: практическое руководство / MBN. – 2020. – URL: <https://mbnrus.ru/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost/> (дата обр. 15.06.2024).
10. Лебедева Л. С. КСО в фармацевтической отрасли: этические дилеммы // Фармацевтический вестник. – 2022. – № 4. – С. 23–37.
11. Мельникова О. В. Международные стандарты КСО: сравнительный анализ // Корпоративное управление. – 2019. – № 3. – URL: <https://atestor.ua/poleznye-stati/mezdunarodnye-standarty-kso/> (дата обр. 15.06.2024).
12. Миронов А. А. Цифровые технологии в управлении КСО // Инновации. – 2023. – 2(280). – С. 55–69.
13. Новиков А. В. Интеграция ЦУР ООН в корпоративные стратегии // Мировая экономика и международные отношения. – 2021. – № 12. – С. 90–105.
14. Орлова Е. Р. КСО в условиях санкционного давления // Российское предпринимательство. – 2022. – № 8. – С. 112–128.
15. Островская Н. В. Корпоративная социальная ответственность в системе стратегического управления фармацевтической компанией // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия: Менеджмент. – 2023. – № 2. – С. 45–61.
16. Островская Н. В. Этические кодексы как инструмент формирования корпоративной культуры // Корпоративная этика. – 2021. – 3(15). – С. 78–92.
17. Островская Н. В. Эффективность производственных предприятий России на основе реализации ESG принципов. – СПб. : СПбГЭУ, 2023.
18. Петров А. Н. Корпоративная социальная ответственность: теория и практика // Современные экономические исследования. – 2022. – Т. 15, № 2. – URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/75985/view> (дата обр. 15.06.2024).
19. Петрова В. И. Гендерные аспекты корпоративной социальной политики // Социальная политика и социология. – 2020. – № 3. – С. 45–58.
20. Семенов А. К. Управление стейкхолдерами через механизмы КСО // Креативная экономика. – 2023. – № 5. – С. 78–94.
21. Carroll A. B. Corporate Social Responsibility: The Centerpiece of Competing and Complementary Frameworks // Organizational Dynamics. – 2022. – Vol. 44, no. 2. – P. 87–96. – DOI: [10.1016/j.orgdyn.2015.02.002](https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.02.002).
22. Freeman R. E. Stakeholder Theory: Concepts and Strategies. – Cambridge : Cambridge University Press, 2020. – 214 p.
23. Pfizer Inc. Corporate Responsibility Report 2019 (Blue Book) / Pfizer. – 2020. – URL: https://pfe-pfizercom-prod.s3.amazonaws.com/investors/corporate/Pfizer_2019BlueBook_English_International.pdf (visited on 06/15/2024).