**«Омский институт дополнительного образования**

**«Экономика и право»**

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

По дисциплине

«Стратегический менеджмент»

**Корпоративная культура ОАО «Мобильные ТелеСистемы» (МТС)**

Выполнила:

.

Проверила:

Омск

2011

**Содержание:**

1. История возникновения ОАО «Мобиильные ТелеСистеемы» (МТС)………………….…3
2. Краткая характеристика МТС………………………………………………………………....4
3. Кадровая политика МТС……………………………………………………………………....5
4. Корпоративная культура МТС………………………………………………………………...7
   1. Корпоративные ценности МТС……………………………………………………………….7
   2. Корпоративные программы МТС……………………………………………………………..9

## 4.2.1. Фабрика идей……………………………………………………………………...........9

4.2.2. Программа признания…………………………………………………………………..9

4.2.3. Корпоративные мероприятия……..……..……………………………………………..9

1. **История возникновения ОАО «Мобиильные ТелеСистеемы»** (**МТС**)

ОАО «Мобиильные ТелеСистеемы» — российская телекоммуникационная компания, оказывающая услуги в [России](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F) и странах [СНГ](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%9D%D0%B5%D0%B7%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%B8%D0%BC%D1%8B%D1%85_%D0%93%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2) под торговой маркой «[МТС](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%A2%D0%A1_(%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D0%BC%D0%B0%D1%80%D0%BA%D0%B0))».

Компания МТС образована **в октябре 1993 года** ОАО «Московская городская телефонная сеть» (МГТС), Deutsсhe Telecom (DeTeMobil), Siemens и еще несколькими акционерами как закрытое акционерное общество. Четырем российским компаниям принадлежало 53% акций, двум немецким компаниям — 47%. В конце 1996 года АФК «Система» приобрела пакет у российских держателей акций, а компания DeTeMobil выкупила акции компании Siemens.

1 марта 2000 года в результате слияния ЗАО «МТС» и ЗАО «РТК» было образовано ОАО «Мобильные ТелеСистемы».

Сегодня ОАО «Мобильные ТелеСистемы» (МТС) является крупнейшим оператором мобильной связи в России и странах СНГ.

1. **Краткая характеристика МТС**

Компания МТС оказывает услуги [сотовой связи](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D0%B2%D1%8F%D0%B7%D1%8C) (в стандартах [GSM](http://ru.wikipedia.org/wiki/GSM) и [UMTS](http://ru.wikipedia.org/wiki/UMTS)), услуги [местной телефонной связи](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D1%84%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D0%B2%D1%8F%D0%B7%D1%8C), [широкополосного доступа в Интернет](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A8%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF_%D0%B2_%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82), [кабельного телевидения](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) и сопутствующие услуги, в частности услуги по продаже контента. По состоянию на 31 марта 2011 года компания во всех странах своего присутствия обслуживала более 103 млн. абонентов.

По результатам исследования компании [Interbrand](http://ru.wikipedia.org/wiki/Interbrand), проведённого в 2010 году, торговая марка «МТС» стала самым дорогим российским брендом, заняв первое место с оценкой стоимости торговой марки в размере 213 198 млн рублей (+12 % по отношению к 2008 году).

Основное юридическое лицо компании — ОАО «Мобильные ТелеСистемы» (полное наименование — *Открытое акционерное общество «Мобильные ТелеСистемы»*), зарегистрированное в России. Штаб-квартира компании расположена в [Москве](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%B2%D0%B0).

Говоря о структуре и системе управления МТС, отметим, что основным документом, регламентирующим [корпоративное управление](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) в ОАО «Мобильные ТелеСистемы», является его устав. Согласно уставу, высшим органом управления общества является [общее собрание акционеров](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%B5_%D1%81%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%B0%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%B2), которое проводится не реже раза в год. Общее руководство ОАО «МТС» в части вопросов, не отнесённых к компетенции общего собрания, осуществляется [советом директоров](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82_%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B2), в состав которого входят девять человек, включая трёх независимых членов. Председатель совета директоров (на июнь 2011 года) — бывший руководитель компании [Deutsche Telekom](http://ru.wikipedia.org/wiki/Deutsche_Telekom) Рон Зоммер.

В состав исполнительных органов МТС входят коллегиальный исполнительный орган — правление и единоличный исполнительный орган — президент. Президентом компании по состоянию на июнь 2011 года являлся [Андрей Дубовсков](http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%94%D1%83%D0%B1%D0%BE%D0%B2%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B2,_%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B5%D0%B9_%D0%90%D0%BD%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87&action=edit&redlink=1).

В компании действует «матричная» система управления: стратегические и операционные функции поделены между корпоративным центром, бизнес-единицами, макрорегионами и филиалами. На 2010 год в МТС выделялось три бизнес-единицы: «МТС Россия», «МТС Украина» и «МТС зарубежные компании», которые были ответственны за исполнение плановых показателей. Восемь макрорегионов (каждый из них объединяет региональные филиалы в нескольких субъектах Российской Федерации) уполномочены осуществлять оперативное управление данными филиалами. В «Мобильных ТелеСистемах» приняты «Кодекс этических норм» и «Кодекс корпоративного поведения».

1. **Кадровая политика МТС**

Основа любого бизнеса – реальные люди, сотрудники компании. Они приводят в движение деловой механизм, создают и развивают бренд компании, побеждают в растущей конкурентной борьбе за каждого клиента.

С этими непростыми задачами может справиться только настоящая, дружная команда профессионалов. Команда, где каждый работает с удовольствием, болеет за дело и обладает соответствующей квалификацией. Именно поэтому забота о сотрудниках — один из приоритетов, определяющий лидерство МТС с момента основания компании и до настоящего времени.

Каждый, кто пришел в МТС, получает возможность учиться, профессионально развиваться, продвигаться по карьерной лестнице – расти, не останавливаясь. МТС стремимся к тому, чтобы сотрудники получали радость от своей работы и гордились тем, что строят карьеру в одной из лучших российских компаний.

МТС верит в молодежь – более половины всех сотрудников компании еще не достигли тридцати лет. Ежегодно в штат компании только в России вливается порядка 2,5 тысяч молодых людей, более четверти из которых – вчерашние студенты.

МТС ведет активный диалог с молодыми талантами, предпочитая тривиальному подходу нестандартные, инновационные способы коммуникации – деловые игры в ведущих вузах России, тренинги личностного роста, участие в дебатах, мастер-классы от руководителей МТС, совместные проекты с бизнес-школами.

Основные принципы карьерного продвижения:

* поощрение ротации

В МТС приветствуется карьерное продвижение на основе ротации между регионами и уровнями управления. Это значит, что у сотрудников есть реальных шанс приобрести полезный опыт и навыки и познакомиться с бизнесом компании в различных регионах.

* приоритет внутренних кандидатов

МТС заинтересована в карьерном продвижении своих сотрудников. И это не просто слова – около 80% назначений на управленческие должности в компании происходит из числа внутренних кандидатов.

Обучение и развитие

Залог профессионального роста сотрудников МТС– в качественном своевременном обучении. Поэтому в МТС существует собственный Корпоративный университет. Его миссия – создавать условия для повышения эффективности сотрудников и развития бизнеса Группы МТС за счет предоставления качественного, инновационного и системного обучения.

В МТС существуют следующие виды обучения:

* интеграционное обучение – для новых сотрудников;
* профессиональное обучение – для успешного выполнения должностных обязанностей;
* обучение менеджменту и коммуникативным навыкам – программы и курсы для тех, кто хочет углубить знания в конкретных областях или получить дополнительные полезные навыки.

Ежегодно для каждого сотрудника составляется индивидуальный план развития, который подразумевает прохождение различных курсов и тренингов (как внешних, так и внутренних), необходимых ему для повышения профессиональных навыков и дальнейшего карьерного продвижения.

Кроме того, сотрудники МТС могут проходить обучение, не покидая своего рабочего места – благодаря современной электронной Системе дистанционного обучения и тестирования.

1. **Корпоративная культура МТС**

**4.1. Корпоративные ценности МТС**

В МТС уникальная корпоративная культура. Благодаря этому персонал лучше понимает друг друга и становится командой. Корпоративная культура компании привлекает в МТС много талантливых, увлеченных и профессиональных людей.

Под **корпоративной культурой** МТС понимает систему ценностей, правил и норм поведения, которую понимает, разделяет и реализует каждый сотрудник МТС и которая позволяет ему чувствовать себя достойным человеком.

Также, МТС делается акцент на **корпоративном сознании**, которое являет собой приверженность интересам компании, нацеленность на результативную работу в условиях кооперации с коллегами, чувство локтя и ответственности перед товарищами.

В компании создана «Азбуку корпоративной культуры», которая представляет собой увлекательный путеводитель по жизни компании и простым языком объясняет сложные понятия: составляющие элементы корпоративной культуры, содержание миссии, ценности лидерства и т.п. Уникальность «Азбуки корпоративной культуры» в том, что ее создавали сами сотрудники МТС, что, в свою очередь, доказывает, что в МТС работают творческие, активные и неравнодушные люди.

Далее, мы осветим основополагающие моменты, содержащиеся в «Азбуке корпоративной культуры» МТС.

**Бренд МТС** - это для нас всё. Идея и образ. Репутация и имидж. Это восприятие компании нашими клиентами и те впечатления, которые остаются в их сознании от взаимодействия с МТС — будь то просмотр рекламного ролика по телевизору или общение со специалистом колл-центра. Наши клиенты ценят бренд МТС — воплощение настоящего лидера на телекоммуникационном рынке СНГ — и доверяют ему. Бренд МТС — это синоним качества международного уровня. Это квинтэссенция причин, по которым клиенты выбирают именно нашу компанию.

**Видение МТС** - быть лидером везде, где компания работает, всегда предоставляя клиентам телекоммуникационные услуги мирового уровня — наиболее удобные и эффективные решения для сложных телекоммуникационных задач.

**Миссия МТС** - дать возможность клиентам получить от жизни больше.

**Ценности лидерства:** К лидерству стремится каждый сотрудник команды. Эта идея нашла выражение в развитии таких ценностей, как:

* **Клиентоориентированность** — в своей работе, прежде всего, ориентируются на клиентов, их интересы и нужды.
* **Корпоративность** — приверженность интересам компании, нацеленность на результативную работу в условиях сотрудничества с коллегами.
* **Ответственность**- готовность отвечать за результат своих действий.
* **Открытость**- готовность высказывать свое мнение и прислушиваться к мнению других, быть честным, внимательным к коллегам, открытым всему новому.
* **Партнерство**- умение работать в команде, надежность, готовность помочь и оказать поддержку.
* **Профессионализм** — постоянное движение вперед, стремление развиваться и решать более сложные и профессионально интересные задачи.
* **Результативность** — работу сотрудников и подразделений оценивают по результатам. Это главный критерий успешности компании.
* **Системность** — в МТС ценится способность сотрудников видеть проблему системно, всесторонне сопоставляя факты, события и тенденции.
* **Смелость**- решительность, готовность первым сделать шаг вперед, что-то изменить.
* **Творчество**- способность искать новые нестандартные пути решения, мыслить за рамками привычного.

Эти качества МТС считает самыми важными для каждого участника команды. В «Азбуке корпоративной культуры» аббревиатура МТС расшифровывается как «молодые талантливые специалисты», что дает понять, насколько тщательно компания подходит к подбору кадров.

Стиль работы в МТС очень динамичный. Все сотрудники компании стремятся к достижению наилучшего результата и понимают, что успех бизнеса зависит от вклада каждого на своем рабочем месте. Это приключение, которое требует максимум того, на что способны. И даже больше. Но игра того стоит, ведь сотрудники многого добиваются в жизни.

Коме того, немаловажными МТС считает следующие принципы:

* **Гибкость -** принцип выживания в бизнесе. Предполагает открытость новому, которую МТС возносит до уровня общекорпоративной компетенции. Свойство, помогающее сотруднику сориентироваться на местности, сохранить эффективность и верность делу в меняющихся условиях. Со временем превращается в способность предвидеть и опережать действия конкурентов.
* **Желание развиваться -** МТС предоставляет каждому сотруднику возможности для профессионального роста и развития. Компания находится в процессе постоянного развития, и очень важно, чтобы мы менялись вместе с ней.
  1. **Корпоративные программы МТС**

## 4.2.1. Фабрика идей

Самое важное долгосрочное преимущество компании — люди, которые в ней работают. МТС остаётся лидером благодаря профессионализму и таланту своих сотрудников.

«Если у Вас есть идеи, которые могут изменить наш бизнес к лучшему, компания готова помогать Вам в их воплощении!» — под этим лозунгом в МТС работает программа «Фабрика идей». Каждый сотрудник может выдвинуть свое предложение по улучшению в любой области деятельности компании. За время работы «Фабрики» от сотрудников поступило более 3000 идей, а экономический эффект от их внедрения измеряется несколькими десятками миллионов долларов.

Авторы лучших инициатив получают дополнительное вознаграждение от компании – денежные премии или ценные призы. Кроме того, самые активные участники программы приглашаются на различные культурные и интеллектуальные мероприятия - например, на съемки программы «Что? Где? Когда?».

## 4.2.2. Программа признания

МТС – успешная компания, потому что быстро внедряет лучшие мировые практики во всех подразделениях, ценит и поощряет лучших сотрудников. Признание успеха со стороны многотысячного коллектива и руководства — высшая награда для самых профессиональных, результативных и преданных сотрудников компании. Цель **Программы признания МТС** — рассказать всем об их достижениях и успехах.

Программа признания действует в четырех номинациях: за личный вклад («Лидер года»), командную работу («Мы это сделали!»), управленческие качества («Лучший руководитель») и преданность компании («Вместе с МТС»).

## Корпоративные мероприятия

Важной частью корпоративной культуры МТС являются мероприятия и конкурсы для сотрудников.

Каждый год в конце августа в компании проходит главное спортивное событие года – **«МТС Трофи»**. Это экстремальное приключение, в котором принимают участие команды всех подразделений. Каждый год участники покоряют новые труднодоступные районы: «МТС Трофи» уже проходило в горах Алтая, степях Башкортостана, на реке Белая в Адыгее. «МТС Трофи» – это 100% драйва и адреналина от множества испытаний: велогонок, рафтинга, скалолазания, ориентирования на пересеченной местности с элементами «Ночного дозора» и «Схватки»!

Также сотрудники МТС участвуют в **спортивных мероприятиях** – дне здоровья, ежегодной спартакиаде, соревнованиях картингу, мини-футболу, горным лыжам и др. Доброй традицией стало ежегодное празднование **Дня рождения компании** (МТС образована в октябре 1993 года). Кроме того, для сотрудников регулярно проводятся различные **творческие конкурсы**, где каждый может проявить свой талант.