***1. Выбор компании:***

• Компания: "Озон" (Ozon) – крупная российская e-commerce компания, занимающаяся онлайн-торговлей и логистикой. Выбрана в связи с тем, что она относится к современной динамично развивающейся сфере, где мотивация персонала играет критически важную роль.

*2. Уровни управления компании "Озон" (примерная структура):*

• Высший уровень управления:

\* Генеральный директор (CEO)

\* Совет директоров

\* Вице-президенты (например, вице-президент по технологиям, по финансам, по операциям и т.д.)

• Средний уровень управления:

\* Директора департаментов (например, директор по маркетингу, директор по логистике, директор по IT)

\* Руководители отделов (например, руководитель отдела закупок, руководитель отдела SMM, руководитель отдела по работе с клиентами)

\* Региональные менеджеры (управляющие филиалами)

• Первичный уровень управления:

\* Супервайзеры (например, супервайзер складских рабочих, супервайзер колл-центра)

\* Менеджеры групп (например, менеджер группы курьеров, менеджер группы операторов)

\* Старшие специалисты (например, старший IT-специалист, старший специалист по логистике)

*3. Примеры должностей менеджеров по уровням*:

• Высший уровень: Вице-президент по операциям (руководит всеми операционными процессами компании).

• Средний уровень: Руководитель отдела SMM (отвечает за продвижение компании в соцсетях).

• Первичный уровень: Супервайзер колл-центра (контролирует работу операторов по приему звонков).

*4. Выбор и обоснование теории мотивации:*

• Выбранная теория: Иерархия потребностей (А. Маслоу).

• Обоснование выбора:

\* Универсальность: Теория Маслоу остается одной из самых известных и универсальных моделей мотивации, которая применима к различным культурам и организациям.

\* Понятность: Она очень проста для понимания и анализа.

\* Учёт разных уровней: Теория предусматривает разные уровни потребностей, что позволяет разрабатывать меры мотивации для менеджеров разных уровней управления.

\* Актуальность: в условиях быстрого роста и изменений, как в компании "Озон", важно учитывать различные потребности сотрудников и предоставлять возможности для их удовлетворения, от базовых до самореализации.

*5. Мероприятия по мотивации менеджеров на основе теории Маслоу:*

*Уровни потребностей по Маслоу:*

1. Физиологические потребности (пища, сон, отдых и т.д.)

2. Потребность в безопасности (стабильность, защита, отсутствие страха)

3. Социальные потребности (принадлежность к группе, общение, дружба)

4. Потребность в уважении (признание, статус, достижения, самоуважение)

5. Потребность в самореализации (развитие, обучение, реализация потенциала, достижение личных целей)

*Мероприятия для менеджеров разных уровней:*

• Менеджеры первичного уровня (Супервайзер колл-центра):

\* Физиологические потребности:

\* Обеспечение комфортных рабочих мест, перерывы на отдых, комната приема пищи

\* Потребность в безопасности:

\* Гарантия стабильной заработной платы, четкие инструкции, правила и процедуры работы, прозрачная система оценки результатов.

\* Социальные потребности:

\* Тимбилдинг, корпоративные мероприятия, поддержка дружеской атмосферы в коллективе, создание комнат отдыха.

\* Потребность в уважении:

\* Публичное признание достижений, система поощрений и премий, участие в обсуждении проблем и способов их решения.

\* Потребность в самореализации:

\* Возможности для обучения и повышения квалификации, развитие профессиональных навыков, участие в более сложных и ответственных проектах.

*• Менеджеры среднего уровня (Руководитель отдела SMM):*

\* Физиологические потребности:

\* Комфортное рабочее место, гибкий график, возможность удаленной работы, страховка.

\* Потребность в безопасности:

\* Конкурентоспособная зарплата и бонусы, стабильность в работе, прозрачность карьерного роста, страхование профессиональной ответственности.

\* Социальные потребности:

\* Возможность работать в команде, иметь неформальное общение с коллегами, участие в обсуждении стратегии компании.

\* Потребность в уважении:

\* Признание профессионализма, самостоятельность в принятии решений, продвижение по службе.

\* Потребность в самореализации:

\* Возможность участвовать в интересных и сложных проектах, учиться у лучших специалистов, возможность внедрять свои идеи, участие в профессиональных конференциях, возможность стать спикером.

• Менеджеры высшего уровня (Вице-президент по операциям):

\* Физиологические потребности:

\* Комфортное рабочее место, гибкий график, служебный автомобиль, персональный водитель и т.п.

\* Потребность в безопасности:

\* Конкурентоспособная заработная плата и бонусы, опционы компании, страхование жизни и здоровья.

\* Социальные потребности:

\* Активное участие в совете директоров, неформальное общение с коллегами на высшем уровне.

\* Потребность в уважении:

\* Признание профессионализма со стороны коллег и руководства, возможность влиять на стратегию компании, публичное признание достижений.

\* Потребность в самореализации:

\* Возможность реализовывать свои стратегические планы, участие в международных проектах, возможность влиять на развитие отрасли.

***Заключение:***

Применение теории Маслоу позволяет создать комплексную систему мотивации для менеджеров разных уровней в компании "Озон". Важно помнить, что потребности сотрудников могут меняться, поэтому необходимо постоянно адаптировать меры мотивации, чтобы поддерживать высокую производительность и вовлечённость персонала.