***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.