социологические методы позволяют оценить место и назначение сотрудников в коллективе, выявить неформальных лидеров и обеспечитьим поддержку, использовать мотивацию персонала для достижения конечного результата труда, обеспечить эффективные коммуникации и предупреждение межличностных конфликтов в коллективе. К числу социологических методов управления относят: социальное планирование, социологические исследования, оценку личностных качеств, мораль, партнерство, соревнование, управление конфликтными ситуациями.

Социальное планирование позволяет сформировать социальныецели и критерии, разработать социальные нормативы (уровень жизни,оплата труда, условия труда и т.п.) и плановые показатели,способствует достижению конечных социальных результатов: увеличение продолжительности жизни, снижение уровня заболеваемости, ростуровня образования и квалификации сотрудников, сокращение производственного травматизма и т.п. Планы социального развития коллектива ранее широко использовались в деятельности любых предприятий СССР, в настоящее время актуальны для крупныхзарубежных компаний и заслуживают возрождения в послекризисной российской практике.

Социологические исследования служат инструментом в работе сперсоналом и обеспечивают специалистов по управлению персоналом необходимыми данными, позволяющими принимать обоснованные решенияпри подборе, оценке, расстановке, адаптации и обучении персонала.Современные методы социологических исследований весьма разнообразныи могут включать в себя: анкетирование, интервьюирование,социометрические наблюдения, собеседования и т.п.

Личностные качества определяют внутренний мир сотрудника,который достаточно стабильно отражается в процессе трудовой деятельности и является неотъемлемой частью социологии личности.Эти качества принято делить на деловые (организационные), которыеопределяют результативность решения конкретных задач и выполнения ролевых функций, и моральные (нравственные), отражающие личныеморальные качества сотрудника.

Мораль является особой формой общественного сознания, регулирующей действия и поведение человека в социальной средепосредством нравственных норм и правил. Вопросы корпоративнойморали находят отражение в философии организации.

Партнерство имеет важное значение для обеспечения разнообразных форм взаимоотношений в коллективе. В отличие отформальных связей соподчиненности, которые определяютвзаимозависимость сотрудников, в партнерстве все выступаютравноправными членами группы. Различают следующие формыпартнерства: деловые, дружеские, по увлечениями и т.п. Партнерскиеотношения строятся на основе взаимоприемлемых вопросов убеждения, подражания, просьб, советов, похвал. Деловые отношения, строящиесяв форме дружеского партнерства и общих увлечений, всегдаспособствуют созданию хорошего социально - психологического климатав коллективе.

Соревнование проявляется в стремлении людей к успеху,первенству, достижениям и самоутверждению. Принципы соревнованиянашли отражение в современных теориях «Y» и «Z» мотивации персонала.