СОСТОЯНИЕ ПИТАНИЯ И БАЛАНС ЭНЕРГИИ СПОРТСМЕНОВ РАЗНЫХ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ

Сатбек Мусабекович Мусабеков, Сатыбалдина Аида Ермеккызы
Кафедра спортивной медицины КазАСТ, Алматы, Республика Казахстан

В статье изложены материалы комплексного обследования спортсменов отдельных квалификации и специализации, в результате которых получены следующие достоверные научные факты для последующей разработки норм потребления продуктов:

1) установлены новые метаболические константы для отдельных видов спортивной деятельности, суточные энерготраты и энергопотребность;

2) показано, что в основе выявленных пограничных и патологических состояний лежит дисбаланс пищевых веществ, обусловленный неадекватной энергетической и пищевой ценностью рационов питания в основном из-за недостаточного потребления продуктов животного происхождения, овощей и фруктов;

Эта работа явилась основой как для последующей разработки и внедрения двухнедельного меню блюд в столовой Республиканского колледжа спорта для коррекции базового питания, так и необходимости создания новых специализированных продуктов.

Ключевые слова: спорт, спортсмены, энерготраты, энергопотребность, пищевые вещества, витамины и минералы, анемия, заболеваемость.

Список литературы

1. Energy and protein requirements. (1985). Report of a joint FAO/WHO/UNU expert consultation. WHO. Tec. Rep, 724.
2. Preparation and use of food-based dietary guidelines. (1998). Report of a Joint FAO/WHO Consultation / WHO Technical Report Series. WHO. Geneva. <http://apps.who.int/iris/handle/10665/42051>
3. Smith, J. B., Niven, B. E., Mann, JI. (1996). The effect of reduced extrinsic sucrose intake on plasma triglyceride levels. European J. ClinNutr, 50, с. 498-504.
4. Богдан, А. С., Еншина, А. Н., Ивко, Н. А. (2007). Подходы к разработке дифференцированных норм потребления витаминов спортсменами. *Вопросы питания*, 76 (4), с. 49-53.
5. Олейник, С. А., Гунина, Л. М. (2008). Спортивная фармакология и диетология. Москва. Санкт Петербург. Киев : Диалектика.
6. Пшендин, А. И. (2002). Рациональное питание спортсменов. Санкт Петербург: ГИОРД.
7. Рацион, питание и предупреждение хронических заболеваний. (2003). ВОЗ.
8. Рацион, питание и предупреждение хронических заболеваний. (2003). Доклад Совместного консультативного совещания экспертов ВОЗ/ФАО (Серия Тех. Докл. ВОЗ № 916). ВОЗ, Женева. http://www.who.int/nutrition/publications/obesity/WHO_TRS_916/ru/

ФОРМИРОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА И УПРАВЛЕНИЯ КАК СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Сергиенко Татьяна
Запорожская государственная инженерная академия, Запорожье, Украина

Актуальность исследования. Актуальность исследования эффективного лидерства и управления как стратегия развития организации в условиях социальных изменений в том, что лидерство служит повышению эффективности всех структурных подразделений, способствует гибкости персонала, повышает культуру менеджмента в целом и персонального менеджмента, в частности, обеспечивает эффективную работу команды на всех уровнях организации. Искусство лидера всегда состоит в том, чтобы предвидеть точки неустойчивого равновесия в развитии событий и осуществить необходимое влияние на субструктуру организации, преодолевая стохастичность, неопределенность, асимметрию информации. Формирование концепции эффективного лидерства и управления состоит в повышении эффективности - социальной, производственной, организационной, деловой, что влияет на принципы, формы и методы работы. Концепция эффективного лидерства – это показатель прибыльности и эффективности всех факторов – технико-экономических, финансово-экономических, политико-правовых, организационно-управленческих (Сергиенко, 2017).

Проблемная ситуация – внедрение концепции эффективного лидерства и управления как стратегии развития организации в условиях социальных изменений. Эффективность имеет социально-экономическую природу и выражается в технико-экономических показателях, это динамическая взаимосвязь между личностью, процессом и результатом, функция взаимосвязи между мотивацией и возможностями, основная оценочная категория. Важным условием эффективного управления есть видение, которое: связывает корпоративную

культуру и бизнес; акцентирует внимание на человеческом факторе; подчёркивает важность доверия к людям; состоит в мобилизации всех ресурсов. Лидерство – это соединение ценностей, опыта, стилей формирования чувства «мы». На лидерстве возлагается ответственность за коллективную цель, которая включает: рыночную эффективность; управление ресурсами; управление людьми; деловое управление, культуру менеджмента (Андрюкайтене, и др., 2017). *Цели исследования* – обосновать концепцию эффективного лидерства и управления как стратегии развития организации в условиях социальных изменений; рассмотреть ограничения, которые мешают внедрению концепции эффективного лидерства и управления. *Методы и методология* – синергетический, который позволяет самоорганизовать все процессы и в основу положит синергию как метод объединения всего коллектива.

Результаты исследования. Внедрению концепции эффективного лидерства и управления в коллективе мешают следующие ограничения: неумение руководить собой; размытые личностные ценности; нечетко очерченные личные цели; самоостановка в своем развитии; недостаток навыков для решения проблем; неумение влиять на людей; упрощенное понимание управленческого труда; недостаточно творческий подход; слабые навыки в управленческой деятельности; неумение учить других; неспособность формировать коллектив или группу; неумение объединить организацию как единый социальный организм (Максименюк, 2015).

Выводы и практические рекомендации:

1. Руководителю организации надо знать все виды менеджмента - антикризисный, государственного управления, стратегический, инновационный, инновационно-культурный, менеджмента организаций и администрирования, лидерство. Все это помогает стать лидером и повысить эффективность управления.
2. Руководитель должен сформировать концепцию, в соответствии с которой сформировать коллектив, который бы работал как единый социальный организм.
3. Следует максимально правильно и равномерно мобилизовать энергию работников своего коллектива.
4. Работать над повышением культуры управления и культуры администрирования на всех уровнях.
5. Содействовать повышению креативности своего коллектива.
6. Разработать и внедрить в организацию информационное влияние на деятельность всего коллектива в условиях стохастичности и кризисности.

Ключевые слова: инновационно-культурный менеджмент, инновации, культура, информационно-компьютерные технологии, культура менеджмента.

Список литературы

1. Сергиенко, Т. И. (2017). Особливості та технології прийняття і впровадження політичних рішень в умовах сьогодення // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії, 69, с. 189-194.
2. Андрюкайтене, Р., Воронкова, В. Г., Кивлюк, О. П., Никитенко, В. А. (2017). Становление и развитие smart-общества как высокоразумного, высокотехнологического, высокоинтеллектуального. Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії, 71, с. 17-25.
3. Максименюк, М. Ю. (2015). Організації як об'єкт публічного адміністрування: теоретико-методологічні виміри // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії, 63, с. 234-248.

МЕХАНИЗМУПРАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫМ ПРОЦЕССОМ В ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Сильченко Роман

Запорожская государственная инженерная академия, Запорожье, Украина

Актуальность темы исследования. Управление информационно-коммуникационным процессом в организации приобретает все большую актуальность в связи с тем, что мы живем в условиях «глобальной революции в коммуникациях» (М.Кастельс). Данное обстоятельство обусловлено отсутствием концепции коммуникационного процесса в организации в системе информационно-коммуникационного менеджмента, которая развивается в условиях глобализации; необходимостью внедрения в жизнь саморегулятивного механизма, способного повысить эффективность диалога за счет усиления коммуникационных связей; дефицитом рефлексии инструментов и технологий минимизации энтропийных тенденций в кризисном социуме; необходимостью формирования обратных связей на уровне управленческой команды организации; внедрением субъект-субъектной парадигмы информационно-коммуникационного управления, формированием качественно нового управленческого мышления, способного преодолеть энтропийность процессов в управленческой среде (Андрюкайтене, и др., 2017).

Проблемная ситуация. В современных условиях не сформированы механизмы управления информационно-коммуникационным процессом в организации, которые представляли бы комплекс антикризисных мероприятий преодоления причин экономического кризиса. Механизм совершенствования