

Научная статья

УДК 331.2:796.062

doi: 10.22394/2079-1690-2022-1-4-19-28

## ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Мария Николаевна Аширова<sup>1</sup>, Анна Дмитриевна Черкасская<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup>Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Ростов-на-Дону, Россия

<sup>1</sup>ashirova-mn@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1725-5897>

<sup>2</sup>an0106cher@yandex.ru

**Аннотация.** В статье предложена методика оценки эффективности деятельности учреждений, подведомственных органам исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта, отличающаяся от существующей расширением агентов мониторинга (руководители и тренеры), увеличением количества показателей спортивной направленности, включением групп показателей с бальной градацией, и формированием комплексного показателя, что позволяет оптимизировать распределения стимулирующих выплат.

**Ключевые слова:** эффективность, спорт, минспорта, оценка тренеров и руководителей, спорт высших достижений, стимулирующая надбавка

**Для цитирования:** Аширова М. Н., Черкасская А. Д. Предложения по совершенствованию методики оценки деятельности учреждений, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2022. № 4. С. 19-28. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-4-19-28>

Methodology for creating research consortia for the development and use of the potential  
of young scientists in the public power system

Original article

## SUGGESTIONS FOR IMPROVEMENT THE PERFORMANCE ASSESSMENT METHODOLOGY FOR SUBORDINATE ORGANIZATIONS OF THE MINISTRY OF PHYSICAL CULTURE AND SPORTS IN THE ROSTOV REGION

Maria N. Ashirova<sup>1</sup>, Anna D. Cherkasskaya<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup>South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Rostov-on-Don, Russia

<sup>1</sup>ashirova-mn@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1725-5897>

<sup>2</sup>an0106cher@yandex.ru

**Abstract.** The article provides performance assessment methodology for subordinate organizations of the Ministry of Physical Culture and Sports, which differs from the existing one in a wider range of monitoring agents (supervisors and coaches), and in the extended number of sports indicators, including the group of scoring gradation indicators and the formation of a complex parameter, which allows to optimize the distribution of incentive allowances.

**Keywords:** efficiency, sports, ministry of sports, evaluation of coaches and managers, sports of the highest achievements, incentive allowance

**For citation:** Ashirova M. N., Cherkasskaya A. D. Suggestions for improvement the performance assessment methodology for subordinate organizations of the ministry of physical culture and sports in the Rostov region. *State and Municipal Management. Scholar Notes.* 2022;(4):19-28. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-4-19-28>

Физическая культура и спорт являются неотъемлемой частью развития здоровой нации. Действующий в Российской Федерации курс на повышение спортивных результатов, как в спорте высших достижений, так и в массовом спорте, позволяет говорить о необходимости оценки эффективности деятельности организаций спортивной направленности и организаций спортивной подготовки, подведомственных органам исполнительной власти, с учетом показателей спортивных достижений<sup>1</sup>.

Амбициозной целью национального проекта «Демография» и действующей в рамках него программы «Спорт – норма жизни» является доведение к 2024 году до 55% доли граждан, занимающихся систематически физической культурой и спортом<sup>2</sup>. В числе основных задач развития спортивной сферы также «наращивание собственной материально-технической базы спортивных школ, усовершенствование системы проведения спортивных мероприятий (Всероссийских Спартакиад и Универсиад)» [1].

В данных условиях особую важность приобретает вопрос создания единой методики оценки спортивных учреждений, подведомственных региональным органам исполнительной власти. «Необходимо разработать многокритериальную систему, объединяющую в себе целый ряд показателей и дающую возможность сформировать интегрированный показатель эффективности» [2].

На региональном уровне подобная комплексная методика оценки спортивных учреждений есть лишь в городе Москва<sup>3</sup>. Во многих других субъектах, в том числе в Ростовской области, оценка эффективности деятельности учреждений спортивной направленности носит точечный характер, чаще оценивают лишь деятельность руководителей данных учреждений.

В научной литературе также имеются примеры попыток разработки системы показателей для оценки развития физической культуры и спорта в целом. В числе множества подобных показателей, по мнению Савенковой Е.А. и Попова Г.И. [3], выделяются численность систематически занимающихся физической культурой и спортом (по половозрастной и иным градациям), численность тренерско-преподавательского состава, а также занимающиеся на разных уровнях подготовки (учебно-тренировочный процесс, спортивное совершенствование), результаты на соревнованиях разных уровней и многие другие. Важно отметить, что методики, закрепленные в нормативно-правовых документах субъектов, и мнения ученых по перечню показателей концептуально схожи, но последние требуют практической адаптации к специфике каждого региона.

В ходе анализа опыта Ростовской области была рассмотрена действующая на данный момент методика министерства по физической культуре и спорту Ростовской области (далее – минспорта Ростовской области), используемая для определения стимулирующей выплаты руководителям подведомственных учреждений, и утвержденная приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области от 14.05.2020 № 135 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей государственных учреждений, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области, и Показателей эффективности деятельности учреждения, учитываемых при определении размера выплат стимулирующего характера».

Показатели эффективности деятельности учреждений делятся в зависимости от вида учреждения, подведомственного минспорту Ростовской области (далее – подведомственные учреждения). В Ростовской области по состоянию на 2022 год функционируют 23 подведомственных учреждения, в работе рассматриваются 18<sup>4</sup>. Выбор учреждений обусловлен двумя факторами:

---

<sup>1</sup> Заседание Совета по развитию физической культуры и спорта [Электронный ресурс] – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/68285> (дата обращения 11.10.2022 г.)

<sup>2</sup> Федеральный проект «Спорт-норма жизни» [Электронный ресурс] – URL: <https://minsport.gov.ru> (дата обращения 11.10.2022 г.)

<sup>3</sup> Приложение к распоряжению Департамента спорта города Москвы от «12» августа 2021 г. № 194. Методика расчета показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений [Электронный ресурс] – URL: [https://www.mos.ru/upload/documents/files/5415/12082021194prilojeniekrasporajeniu\(1\).pdf?ysclid=l67xpah72a845573441](https://www.mos.ru/upload/documents/files/5415/12082021194prilojeniekrasporajeniu(1).pdf?ysclid=l67xpah72a845573441) (дата обращения 18.07.2022 г.)

<sup>4</sup> Список организаций, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области [Электронный ресурс] – <https://minsport.donland.ru/about/suborg/> (дата обращения 11.10.2022 г.)

- осуществлением данными учреждениями спортивной подготовки;  
- запросом минспорта Ростовской области на оценку эффективности и оптимизацию распределения стимулирующих выплат сотрудников именно данных учреждений (с ориентацией на достижение спортивных результатов занимающимися).

Анализ показателей действующей методики позволил сгруппировать их по двум основным направлениям (блокам): показатели, влияющих на достижения спортивных результатов занимающимися видами спорта в организации и показатели оценки материально-технических условий и общего руководства. При этом к первому блоку относится всего лишь 1 показатель, что демонстрирует недостаточность показателей спортивных достижений в оценке эффективности деятельности руководителей подведомственных учреждений, и необходимость внесения дополнений/предложений в действующую методику. Однако, для выработки подобных предложений необходимо учесть, что «специфическим фактором, присущим индустрии спорта, является сложность в прогнозировании экономического результата. Например, затраты, связанные с подготовкой спортсменов, могут как превысить, так и не оправдать ожидания. В спорте часто нет четкой взаимосвязи между количеством затраченного труда и конечным результатом» [4].

В качестве предложений по совершенствованию действующей методики оценки деятельности данных учреждений предлагается включить показатели, ориентированные на спортивные достижения воспитанников учреждений, которые будут рассчитываться, как для руководителей (табл. 1), так и для тренеров (табл. 2), при этом сохраняя ряд показателей финансово-хозяйственной деятельности подведомственных учреждений, а также количественного состава занимающихся.

**Таблица 1 – Показатели оценки эффективности работы руководителей учреждений, подведомственных минспорта Ростовской области**

Table 1 – Indicators for evaluating the effectiveness of the work of heads of institutions subordinate to the Ministry of Sports of the Rostov region

№ п/п	Показатель	Вес показателя	Интерпретация	Комментарий
1	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности за год	20	- показатель выполнен на 98 % - <b>20 баллов;</b> - показатель выполнен менее, чем на 98% - <b>0 баллов.</b>	Данный показатель рассчитывается путем простого сравнения выполнения расходной и доходной части плана финансово-хозяйственной деятельности. Допустимое отклонение 2% в год.
1.1	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности за год в части доходов			Оценивается исходя из фактического достижения по доходам и плановым доходам (по плану финансово-хозяйственной деятельности).
1.2	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности за год в части расходов			Оценивается исходя из фактического достижения по расходам и плановым расходам (по плану финансово-хозяйственной деятельности).
2	Выполнение государственного задания, достижение количественных и качественных показателей	20	- выполнен на 98 % - <b>20 баллов;</b> - показатель выполнен менее, чем на 98 % - <b>0 баллов;</b>	Данный показатель рассчитывается путем простого сравнения выполнения количественной и качественной части государственного задания для учреждения. Допустимое отклонение 2% в год.

№ п/п	Показатель	Вес показателя	Интерпретация	Комментарий
2.1	Выполнение государственного задания, достижение количественных результатов			Рассчитывается исходя из данных на начало года.
2.2	Выполнение государственного задания, достижение качественных результатов			Складывается из достижения двух показателей: 1) «Доля лиц прошедших этап спортивной подготовки и перешедших на этап выше». 2) «Доля спортсменов принявших участие в соревнованиях на этапе подготовки по виду спорта».
3	Соблюдение сроков предоставления отчетности, исполнения поручений, оперативность и качество исполнения запросов учредителя	5	- исполнение 100% поручений в срок – <b>5 баллов</b> ; - исполнение от 50% до 99% поручений в срок – <b>2,5 балла</b> ; - исполнение менее 50% поручений в срок – <b>0 баллов</b> .	Рассчитывает по данным реестров, направляемых запросов в подведомственные учреждения.
4	Отсутствие не устранённых нарушений по результатам проведенных проверочных мероприятий в отношении учреждения	5	- отсутствие не устранённых нарушений в учреждении – <b>5 баллов</b> ; - наличие не устранённых нарушений в отчётный период – <b>0 баллов</b> .	Рассчитывается по данным, полученным от специалистов, осуществляющих контроль по направлению в соответствующем отделе
5	Уровень средней заработной платы: - педагогических и медицинских работников соответствует уровню, установленному указами Президента РФ; - тренеров и инструкторов-методистов не ниже уровня показателя предыдущего года	5	- средняя зарплата 100% соответствующих работников соответствует и выше установленным нормам – <b>5 баллов</b> ; - средняя зарплата не соответствует установленным нормам – <b>0 баллов</b> .	
5.1	Уровень средней заработной платы: - педагогических и медицинских работников соответствует уровню, установленному указами Президента РФ			Рассчитывается исходя из нормы, установленной указами Президента РФ
5.2	Уровень средней заработной платы: тренеров и инструкторов-методистов не ниже уровня показателя предыдущего года			Рассчитывается исходя из уровня показателя предыдущего года

№ п/п	Показатель	Вес показателя	Интерпретация	Комментарий
6	Привлечение внебюджетных средств, в т.ч. спонсорских средств (относительно показателей предшествующего финансового года)	10	- показатель выше предыдущего года на 20% и более – <b>10 баллов</b> ; - показатель выше предыдущего, от 3% до 19% – <b>7 баллов</b> ; - показатель в рамках показателя за предыдущий год – <b>5 баллов</b> ; - показатель ниже показателя предыдущего года – <b>0 баллов</b> .	Допустимое отклонение 1-2% для уровня, равного предыдущему году. Рассчитывается относительно результатов предыдущего года.
7	Денежные средства, потраченные на материально-техническое обеспечение учреждения от общих расходов	5	- 20% и более – <b>5 баллов</b> ; - 5% до 19% – <b>2,5 балла</b> ; - менее 5% – <b>0 баллов</b> .	Рассчитывается относительно показателей прошлого года.
8	Отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг (работ) на условия оказываемых услуг (выполняемых работ) учреждением	5	-отсутствие жалоб– <b>5 баллов</b> ; - наличие от 1-5 жалоб в год – <b>2,5 балла</b> ; - наличие более 6 жалоб в год – <b>0 баллов</b> .	Показатель находится в прямой взаимозависимости от показателя 8.1 (вспомогательного).
8.1	Устранение обоснованных жалоб на качество условий оказания услуг (работ) в учреждении		- устранения всех жалоб в течении отчетного периода в срок при количестве жалоб от 1 до 5 – <b>2,5 балла</b> ; - устранение всех жалоб в течении отчётного периода при количестве жалоб более 6 в срок– <b>5 баллов</b> ; - неустранение жалоб за отчётный период – <b>0 баллов</b> .	Показатель находится в прямой взаимозависимости от показателя 8 (основного)
9	Коэффициент призовых мест, занятых на соревнованиях	20		Показатель рассчитывается простой суммой исходя из баллов, набранных при интерпретации вспомогательных показателей (9.1, 9.2, 9.3)
9.1	Коэффициент призовых мест, занятых на региональных соревнованиях		- показатель выше предыдущего года на 20% - <b>3 балла</b> ; - показатель в рамках показателя предыдущего года – <b>1,5 балла</b> ; (допустимое отклонение 1-2%) - показатель выше предыдущего года, но менее 20% прироста – <b>0,6 балла</b> ; - показатель ниже предыдущего года – <b>0 баллов</b> .	Рассчитывается относительно количества призовых мест прошлого года.

№ п/п	Показатель	Вес показателя	Интерпретация	Комментарий
9.2	Коэффициент призовых мест, занятых на всероссийских соревнованиях от общего количества занимающихся		- показатель выше предыдущего года на 20% - <b>7 балла</b> ; - показатель в рамках показателя предыдущего года – <b>3,5 балла</b> ; (допустимое отклонение 1-2%) - показатель выше предыдущего года, но менее 20% прироста – <b>1,4 балла</b> ; - показатель ниже предыдущего года – <b>0 баллов</b> .	Рассчитывается относительно количества призовых мест прошлого года.
9.3	Коэффициент призовых мест, занятых на международных соревнованиях от общего количества занимающихся		- показатель выше предыдущего года на 20% - <b>10 баллов</b> ; - показатель в рамках показателя предыдущего года – <b>5 балла</b> ; (допустимое отклонение 1-2%) - показатель выше предыдущего года, но менее 20% прироста – <b>2 балла</b> ; - показатель ниже предыдущего года – <b>0 баллов</b> .	Рассчитывается относительно количества призовых мест прошлого года.
10	Динамика участия организации в проведении официальных спортивных соревнований в текущем году	5	- прирост в два раза и более – <b>5 баллов</b> ; - показатель в рамках показателя предыдущего года или с положительным приростом менее, чем в два раза – <b>2,5 балла</b> ; - показатель менее предыдущего года, то есть снижение общего количества проведенных мероприятий – <b>0 баллов</b> .	Рассчитывается относительно количества мероприятий в прошлом году.
Итого:		100		

Итоговая формула (комплексный показатель) для подсчета объема премирования руководителей подведомственных учреждений:

$$Pr^i = (Фпр / \sum Br^{i(1-18)}) * Br^i, \text{ где}$$

*Pr<sup>i</sup>* – объем премирования руководителя *i*-учреждения;

*Фпр* – объем средств, заложенных на премирование руководителей в государственном задании;

$\sum Br^{i(1-18)}$  – сумма баллов всех руководителей оцениваемых учреждений, набравших более 50 баллов (вычисляется простым суммированием баллов);

*Br<sup>i</sup>* – количество баллов руководителя *i*-учреждения;

*i* – номер учреждения.

**Таблица 2 – Показатели оценки эффективности работы тренеров учреждений, подведомственных минспорта Ростовской области**

Table 2 – Indicators for evaluating the performance of trainers of institutions subordinate to the Ministry of Sports of the Rostov region

№ п/п	Показатель	Вес показателя	Интерпретация	Комментарий
1.	Отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг (работ) на работу тренера	10	- полное отсутствие жалоб – <b>10 баллов</b> ; - наличие от 1-3 жалоб в год – <b>5 баллов</b> ; - наличие более 3 жалоб в год – <b>0 баллов</b> .	Рассчитывается по книге жалоб
2.	Количество зарегистрированных случаев травматизма	10	- полное отсутствие травматизма – <b>10 баллов</b> ; - от 1 до 5 случаев травматизма – <b>9/8/7/6/5 баллов соответственно</b> ; - более 5 случаев травматизма – <b>0 баллов</b> .	Применяется коэффициент (-1)
3.	Доля участников официальных соревнований от общего количества, занимающихся у тренера	30		Показатель рассчитывается простой суммой, исходя из баллов, набранных при интерпретации вспомогательных показателей (3.1, 3.2, 3.3)
3.1	Доля участников официальных региональных соревнований от общего количества, занимающихся у тренера		- от 60% спортсменов, участвующих в соревнованиях – <b>6 баллов</b> ; - от 30% до 59% спортсменов, участвующих в соревнованиях – <b>3 балла</b> ; - ниже 30% спортсменов, участвующих в соревнованиях – <b>0 баллов</b> .	Рассчитывается относительно общего количества занимающихся у тренера без учета этапа начальной подготовки
3.2	Доля участников официальных всероссийских соревнований от общего количества, занимающихся у тренера		- от 50% спортсменов, участвующих в соревнованиях – <b>9 баллов</b> ; - от 25% до 49% спортсменов, участвующих в соревнованиях – <b>4.5 балла</b> ; - ниже 25% спортсменов, участвующих в соревнованиях – <b>0 баллов</b> .	Рассчитывается относительно общего количества занимающихся у тренера без учета этапа начальной подготовки
3.3	Доля участников официальных международных соревнований от общего количества, занимающихся у тренера		- от 30% спортсменов, участвующих в соревнованиях – <b>15 баллов</b> ; - от 10% до 29% спортсменов, участвующих в соревнованиях – <b>7,5 балла</b> ; - ниже 10% спортсменов, участвующих в соревнованиях – <b>0 баллов</b> .	Рассчитывается относительно общего количества занимающихся у тренера без учёта этапа начальной подготовки
4.	Коэффициент призовых мест, занятых на соревнованиях	30		Расчет производится простой суммой

№ п/п	Показатель	Вес показателя	Интерпретация	Комментарий
4.1	Коэффициент призовых мест, занятых на региональных соревнованиях		- показатель выше среднего на 20% – <b>6 баллов</b> ; - показатель выше среднего, но менее 20% прироста – <b>3 балла</b> ; -показатель в рамках среднего показателя за прошедшие три года – <b>1,5 балла</b> ; <i>(допустимое отклонение 1-2%)</i> - показатель ниже среднего – <b>0 баллов</b> .	Данный показатель рассчитывается исходя из количества призовых мест в прошлом году
4.2	Коэффициент призовых мест, занятых на всероссийских соревнованиях		- показатель выше среднего на 20% – <b>9 баллов</b> ; - показатель выше среднего, но менее 20% прироста – <b>4,5 балла</b> ; - показатель в рамках среднего показателя за прошедшие три года – <b>2,25 балла</b> ; <i>(допустимое отклонение 1-2%)</i> - показатель ниже среднего – <b>0 баллов</b> .	Данный показатель рассчитывается исходя из количества призовых мест в прошлом году
4.3	Коэффициент призовых мест, занятых на международных соревнованиях		- показатель выше среднего на 10% – <b>15 баллов</b> ; - показатель выше среднего, но менее 10% прироста – <b>7,5 баллов</b> ; - показатель в рамках среднего показателя за прошедшие три года – <b>3,75 балла</b> ; <i>(допустимое отклонение 0,5-1%)</i> - показатель ниже среднего – <b>0 баллов</b> .	Данный показатель рассчитывается исходя из количества призовых мест в прошлом году
5.	Доля спортсменов, повысивших свой спортивный разряд, звание от общего числа занимающихся у тренера	20	- от 50% спортсменов, повысивших свой спортивный разряд/звание за отчётный период (год) – <b>20 баллов</b> ; - от 20% до 49% спортсменов, повысивших свой спортивный разряд/звание за отчётный период (год) – <b>10 баллов</b> ; - ниже 20% спортсменов, повысивших свой спортивный разряд/звание за отчётный период (год) – <b>0 баллов</b> .	Расчет производится по наивысшему разряду, званию, выполненному в течение года
6.	Оценка причин ухода занимающихся от тренера	0/-5	- уход воспитанника связан с объективными причинами, не относящимися к работе тренера – <b>не оказывает влияние на показатели эффективности работы тренера</b> ; - уход воспитанника связан с объективными причинами, относящимися к работе тренера – <b>минус 5 баллов от общего рейтинга</b> .	Учитывается только для этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства.
Итого:		100		

Итоговая формула (комплексный показатель) подсчета премирования тренеров подведомственных учреждений будет следующей:

$$Пт^{in} = (\Phi_{np} / \sum Бт^{i(1-18)}) * Бт^{in}, \text{ где}$$

$Пт^{in}$  – объем премирования  $n$ -тренера  $i$ -учреждения;

$\Phi_{np}$  – объем средств, заложенных на премирование тренеров в государственном задании;

$\sum Бт^{i(1-18)n}$  – сумма баллов всех тренеров оцениваемых учреждений, набравших более 50 баллов (вычисляется простым суммированием баллов)

$Бт^{in}$  – количество баллов  $n$ -тренера  $i$ -учреждения;

$i$  – номер учреждения;

$n$  – номер тренера.

Алгоритм подсчета комплексного показателя, отвечающего за объем стимулирования конкретного руководителя/тренера, способствует повышению эффективности подведомственных учреждений и оптимизации распределения бюджетных средств на основе конкурентного принципа посредством реализации следующих условий:

1) При выполнении комплексного показателя эффективности ниже 50% - руководители и тренеры не должны получать стимулирующие надбавки;

2) В итоговом подсчете объема премирования конкретного руководителя должны быть учтены значения показателей эффективности руководителей остальных подведомственных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку; по аналогии осуществляется учет значений показателей эффективности тренеров.

Источником стимулирующей надбавки руководителей и тренеров предлагается использовать стимулирующий фонд, который включается в государственное задание. Итоговая сумма премирования будет зависеть:

- от объема средств, заложенных в государственном задании на премирование руководителей и тренеров (рекомендуемый суммарный объем – 5 % от общего объема государственного задания, из них 1,5% для руководителей, 3,5 % для тренеров);

- от количества руководителей и тренеров, достигших успешных результатов в отчетном году.

Таким образом, оценка эффективности работы подведомственных учреждений по указанным предложениям даст возможность стимулировать сотрудников не только исходя из достигнутых результатов в финансово-хозяйственной деятельности учреждения, количественного состава занимающихся, но и с точки зрения их спортивных достижений. Предложенная методика даст возможность оптимизировать распределение бюджетных средств посредством распределения стимулирующих выплат сотрудникам на основе конкурентного принципа.

Кроме того, совокупная оценка эффективности подведомственных учреждений через оценку работы руководителя и тренеров позволит оценить основные направления, влияющих на достижения спортивных результатов занимающимися: материально-технические условия, общее руководство, тренировочный процесс.

#### Список источников

1. Соломахина Т. Р., Бобровский Е. А. Оценка влияния обеспеченности спортивной инфраструктурой на возможности населения заниматься спортом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2017. № 3-1. С. 133-137.

2. Солнцев И. В. Построение системы управления региональными спортивными федерациями на базе рейтингов (на примере футбола) // Региональная экономика: теория и практика. 2016. № 5 (428). С. 177-187.

3. Савенкова Е. А., Попов Г. И. Аналитические соотношения для факторов, определяющих развитие физической культуры и спорта в регионах Российской Федерации // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2012. № 4 (86). С. 119-125.

4. Солнцев И. В. Эффективность деятельности спортивных организаций // Федерализм. 2017. № 3 (87). С. 49-62.

### References

1. Solomakhina T. R., Bobrovskiy E. A. Estimation of the impact of sports infrastructure to the ability of the population do sports. *International Journal of Applied and Fundamental Research*. 2017;(3-1):133-137. (In Russ.)
2. Solntsev I. V. Drawing up of a rating methodology to manage regional sports federations (a case of association football). *Regional Economics: Theory and Practice*. 2016;5(428):177–187. (In Russ.)
3. Savenkova E. A., Popov G. I. Analytical parities for the factors defining development of physical training and sports in regions of the Russian Federation. *Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta*. 2012;4(86):119-125. (In Russ.)
4. Solntsev I. V. The effectiveness of sports organizations' activity. *Federalism*. 2017;3(87):49-62. (In Russ.)

### *Информация об авторах*

М. Н. Аширова – канд. экон. наук, доц. кафедры государственного и муниципального управления ЮРИУ РАНХиГС;

А. Д. Черкаскакая – магистрант ЮРИУ РАНХиГС.

### *Information about the authors*

M. N. Ashirova – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Docent of Department of State and Municipal Administration of South-Russia Institute of Management – branch of RANEPA.

A.D. Cherkasskaya – Master's student of South-Russia Institute of Management – branch of RANEPA

**Вклад авторов:** все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Contribution of the authors:** the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 11.11.2022; одобрена после рецензирования 23.11.2022; принята к публикации 24.11.2022.

The article was submitted 11.11.2022; approved after reviewing 23.11.2022; accepted for publication 24.11.2022.