

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ государственной ветеринарной службы субъектов Российской Федерации

М. А. Шибаяев¹, И. М. Клиновикская², А. С. Оганесян³, А. В. Бельчихина⁴, А. К. Караулов⁵

¹ Заведующий сектором, кандидат ветеринарных наук, ФГБУ «ВНИИЗЖ», г. Владимир, Россия, e-mail: shibaev@arriah.ru

² Старший научный сотрудник, кандидат экономических наук, ФГБУ «ВНИИЗЖ», г. Владимир, Россия, e-mail: klinovitskaya@arriah.ru

³ Заведующий сектором, кандидат ветеринарных наук, ФГБУ «ВНИИЗЖ», г. Владимир, Россия, e-mail: oganesyan@arriah.ru

⁴ Младший научный сотрудник, ФГБУ «ВНИИЗЖ», г. Владимир, Россия, e-mail: belchikhina@arriah.ru

⁵ Руководитель ИАЦ, кандидат ветеринарных наук, ФГБУ «ВНИИЗЖ», г. Владимир, Россия, e-mail: karaulov@arriah.ru

РЕЗЮМЕ

В статье представлены результаты анализа основных количественных характеристик кадровых ресурсов государственной ветеринарной службы Российской Федерации по состоянию на 2017 г. Анализ проведен как в целом по ветеринарной службе субъектов страны, так и по ее отдельным организационным уровням: региональному, локальному, лабораторно-диагностическому и по подразделениям, осуществляющим региональный государственный ветеринарный надзор. Обсуждены данные о существующем количестве ветеринарных специалистов, а также об укомплектованности учреждений ветеринарии в субъектах страны. Эти данные свидетельствуют, что число ветспециалистов соотносится с численностью населения и поголовьем животных, а также с числом муниципальных образований и объемом произведенной в субъекте продукции животноводства. Несмотря на разноплановые особенности регионов РФ, в большинстве из них отмечается фактический дефицит ветеринарных специалистов в учреждениях локального и лабораторного уровней. На 2017 г. средний возраст ветеринарных специалистов в РФ составил 40–45 лет. Анализ средней заработной платы в РФ показал, что у ветспециалистов локального и лабораторного уровней она составляет около 24 тыс. руб. в мес, что ниже среднего уровня по России на 30% и практически в 2 раза ниже, чем у ветспециалистов регионального уровня и государственных ветеринарных инспекторов. Результаты исследования свидетельствуют о достаточно высокой численности (порядка 72%) ветеринарных специалистов с высшим профессиональным образованием в учреждениях субъектов РФ, при этом отмечается недостаточный охват ветеринарного персонала программами повышения квалификации.

Ключевые слова: ветеринарный специалист, ветеринарная служба, организационные уровни ветеринарной службы, учреждения государственной ветеринарной службы, образование, оплата труда, кадровая укомплектованность, возраст ветеринарных специалистов.

UDC 619:331.108.2

HUMAN RESOURCES CAPACITY OF NATIONAL VETERINARY SERVICES IN RUSSIAN FEDERATION TERRITORIAL SUBJECTS

M. A. Shibayev¹, I. M. Klinovitskaya², A. S. Oganessian³, A. V. Belchikhina⁴, A. K. Karaulov⁵

¹ Head of Sector, Candidate of Sciences (Veterinary Medicine), FGBI "ARRIAH", Vladimir, Russia, e-mail: shibaev@arriah.ru

² Senior Researcher, Candidate of Sciences (Economics), FGBI "ARRIAH", Vladimir, Russia, e-mail: klinovitskaya@arriah.ru

³ Head of Sector, Candidate of Sciences (Veterinary Medicine), FGBI "ARRIAH", Vladimir, Russia, e-mail: oganesyan@arriah.ru

⁴ Junior Researcher, FGBI "ARRIAH", Vladimir, Russia, e-mail: belchikhina@arriah.ru

⁵ Head of IAC, Candidate of Sciences (Veterinary Medicine), FGBI "ARRIAH", Vladimir, Russia, e-mail: karaulov@arriah.ru

SUMMARY

The paper presents the analysis results of basic quantitative characteristics of national veterinary service human resources as at 2017. The analysis was made both in general for the subject veterinary services and for their separate organizational levels: regional, local, laboratory as well as for the units, involved into the state veterinary surveillance on the regional level. The data about available number of veterinarians and staffing levels of veterinary institutions in the territorial subjects are discussed. These data suggest that the number of veterinarians correlates with the human and animal populations, as well as with the number of municipal entities and the volumes of livestock products manufactured. Notwithstanding the diverse peculiarities of the RF regions, the majority of them suffer from an actual deficit of veterinarians in the local and laboratory institutions. As of 2017, the average age of veterinarians in the RF is 40–45. The analysis of the RF average salaries showed that veterinarians of local and laboratory levels earn about 24 thousand rubles per month, which is 30% lower than the average level in Russia and almost twice lower than the salaries of regional veterinarians and official veterinary inspectors. The study results are also indicative of a sufficiently high number (about 72%) of veterinarians with a higher vocational education in RF Subject institutions, but at the same time not all of them are covered by advanced training programs.

Key words: veterinarian, veterinary service, veterinary service organizational levels, veterinary service institutions, education, salary, staffing, age of veterinarians.

ВВЕДЕНИЕ

Эффективное и качественное функционирование системы ветеринарной службы складывается из материально-технической оснащенности, адекватной организационной структуры, гармонизированной регламентирующей и законодательной базы. Особое значение имеет научный потенциал сферы, а также обеспеченность ветеринарной службы высококвалифицированными кадрами. Кадровый потенциал государственной ветеринарной службы Российской Федерации – это хорошо подготовленные трудовые ресурсы российского общества, способные участвовать в профессиональных видах трудовой деятельности и успешно выполнять поставленные перед ними задачи. Конечной целью функционирования ветеринарных кадров является предупреждение болезней животных, выпуск полноценных и безопасных в ветеринарном отношении продуктов животноводства и защита населения от болезней, общих для человека и животных. Именно кадры на всех уровнях своей деятельности обеспечивают основные принципы качественной работы ветеринарной службы, такие как компетентность, независимость, непредвзятость, неподкупность, объективность и др. Поэтому согласно рекомендации МЭБ оценка людских ресурсов является одним из ключевых элементов при мониторинге качества деятельности ветеринарных служб [1, 15, 16].

В комплексе мер по обеспечению ветеринарной службы РФ квалифицированными специалистами в первую очередь необходим анализ кадрового состава на различных уровнях, включающий векторную направленность в изменении численности работников, их материальную обеспеченность, соотношение между отдельными категориями, уровнем образования, возрастом. Наличие данных по указанным параметрам будет являться основной информационной базой для решения целого ряда управленческих задач, поскольку универсальный принцип управления заключается в следующем: «Любые изменения следует осуществлять на основе оценки текущей ситуации».

На сегодня официальная и доступная информация по кадровым ресурсам российской ветеринарии носит фрагментарный и во многом ограниченный характер, что не может объективно отразить сложившейся на настоящий момент в субъектах страны реальной картины. В связи с этим целью исследования явился сбор информации по ключевым показателям и проведение комплексной аналитической оценки кадрового потенциала ветеринарной службы.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Для проведения анализа кадрового потенциала как страны в целом, так и отдельных ее регионов специалисты ФГБУ «ВНИИЗЖ» разработали форму для сбора первичных данных. Эта форма включала в себя такие показатели, как численность ветеринарных специалистов, полнота укомплектованности подразделений кадрами, возраст и образование работников, уровень оплаты труда. В 2017 г. был организован единовременный сбор информации по указанной форме от органов исполнительной власти 84 субъектов РФ (за исключением Республики Крым) по следующим уровням организации ветеринарной службы:

- *региональный уровень* – органы исполнительной власти субъекта РФ в области ветеринарии без подведомственных учреждений (департаменты, комитеты, управления и т. д.);
- *локальный уровень* – учреждения, подведомственные органам исполнительной власти (СББЖ, ветеринарные пункты, ветеринарные участки и т. д.);
- *лабораторно-диагностический уровень* – ветеринарно-диагностические лаборатории различного уровня (областные, районные, межрайонные и т. д.);
- *подразделения регветнадзора* – сотрудники (инспекторы), осуществляющие региональный государственный ветеринарный надзор.

При проведении анализа использовали также официальные данные Федеральной службы государственной статистики по состоянию на 2017 г. [10].

Данные анализировали общепринятыми методами: обобщения и формализации информации, сравнительного анализа, описательной статистики и корреляционного анализа. Обработка поступившей информации проводилась с использованием программного пакета для статистического анализа данных STATISTICA 10.0 (StatSoft, Inc.).

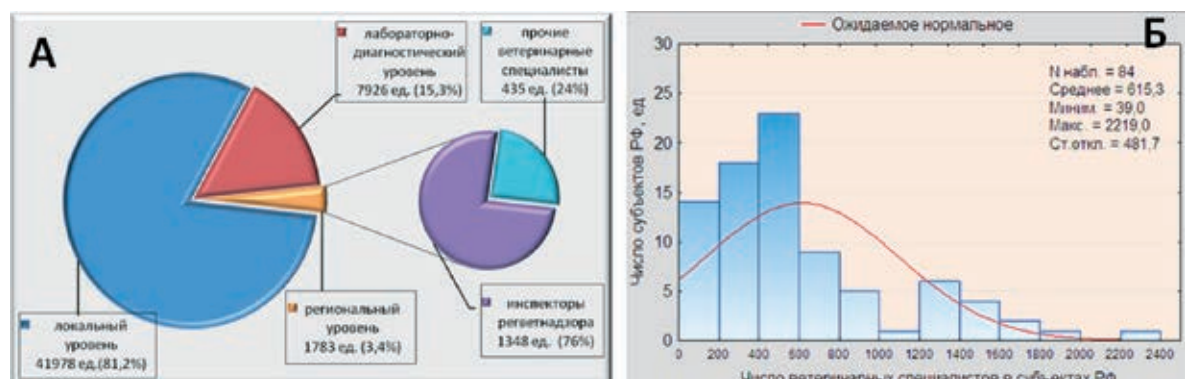
РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

По результатам валидации собранных данных проведен анализ по основным параметрам, отражающим уровень оснащенности ветеринарной службы квалифицированными кадрами.

Общая численность ветеринарных специалистов и укомплектованность ими. По состоянию на октябрь 2017 г. в государственной ветеринарной службе субъектов РФ зарегистрировано 51 688 ветеринарных специалистов (рис. 1).

Из данных, представленных на рис. 1А, видно, что основная масса – 81,2% от общего числа ветеринарных

Рис. 1. Количество ветеринарных специалистов в субъектах РФ



работников – представлена специалистами локального уровня. Также довольно обширным штатом – 7926 (15,3%) ветспециалистов – представлено лабораторно-диагностическое звено ветеринарной службы. Что же касается регионального уровня, т. е. управленческого звена ветеринарной службы субъектов страны, то из 1783 ветспециалистов подавляющее большинство – это инспекторы, осуществляющие региональный государственный ветеринарный надзор (1348 штатных единиц).

По данным, полученным от органов исполнительной власти на местах, ветеринарные службы субъектов страны значительно различаются по числу специалистов – от 39 до 2219 штатных единиц. При этом наименьший численный состав (до 100 штатных единиц) характерен для ветеринарных служб Дальневосточного федерального округа. Наибольшее количество ветеринарных специалистов зарегистрировано в таких субъектах страны с развитым животноводством, как республики Дагестан и Башкортостан, Ставропольский, Алтайский и Краснодарский края, Ростовская область и др. Также выявлено, что в большей части субъектов страны (63 региона) число ветспециалистов составляет до 800 штатных единиц, при этом в 41 из этих субъектов эта величина варьирует в пределах от 200 до 600 специалистов.

Анализ количества ветспециалистов с учетом особенностей регионов России позволяет сделать вывод о том, что число таких кадров в субъектах страны находится в довольно выраженной зависимости от:

- численности населения в субъекте ($r = 0,67$);
- числа муниципальных образований ($r = 0,78$);
- числа административных районов ($r = 0,78$);
- поголовья животных ($r = 0,7$);
- объема произведенной в субъекте продукции животноводства в хозяйствах всех категорий ($r = 0,68$), где r – коэффициент корреляции при $p < 0,05$.

В этой связи можно утверждать, что при расчете потребности субъекта РФ в ветеринарных специалистах в большей степени необходимо учитывать данные, определяющие факторы регионов.

Анализ нагрузки на одного ветеринарного специалиста локального уровня (как наиболее значимого в данном случае) показал, что в 72,5% субъектов страны на одного ветеринара приходится от 1 до 3 муниципальных образований, а в среднем по стране (независимо от географического расположения региона) это число составило 2,1 муниципального образования.

Анализ площади территории субъекта страны и показателя плотности муниципальных образований

субъекта не выявил значимой связи с числом ветспециалистов на всех организационных уровнях. Кроме того, результаты ранее проведенного исследования также указывали на то, что планирование штатной численности государственных ветеринарных инспекторов в регионах происходит без учета такой важной составляющей, как число поднадзорных объектов на обслуживаемой территории [8].

Далее провели анализ по показателю укомплектованности ветеринарной службы специалистами. Данный показатель представляет собой отношение штатных и занятых должностей в процентном выражении. Его рассчитали как в целом по ветеринарной службе страны, так и для отдельных ее организационных уровней. Полученные результаты свидетельствуют о том, что численность ветеринарных работников на всех организационных уровнях находится в пределах 90%. Более того, анализ корреляций показал, что укомплектованность кадрами не связана ни с величиной заработной платы ветеринарных специалистов в регионе, ни с их рабочей нагрузкой (складывающейся из количества обслуживаемых муниципальных образований и количества животных в них), ни с площадью региона и плотностью муниципальных образований.

Важно отметить, что во многих субъектах РФ периодически происходит оптимизация организационной структуры ветеринарной службы с сокращением рабочих мест. Результатом подобного рода оптимизаций является то, что формально высокие показатели штатной укомплектованности не в полной мере отражают фактическую картину обеспеченности кадрами. В этой связи проведен анализ ситуации в субъектах РФ по фактической дополнительной (к имеющемуся количеству) потребности региона в ветеринарных специалистах на основании предложений региональных ветеринарных служб, полученных в ходе сбора информации (табл.).

Из таблицы видно, что:

– лишь 7 субъектов страны (8,3%) не испытывают потребности в ветспециалистах локального уровня, основной же массе (91,7%) субъектов необходимы дополнительные работники. Однако потребность в штатных единицах для большей части субъектов страны не является критичной и составляет до 20% от фактической численности. Подобная ситуация характерна и для лабораторно-диагностического уровня – 67 субъектам требуются дополнительные кадры;

– в 40 субъектах страны (47,6%) не выявлена потребность в ветспециалистах, осуществляющих регио-

Таблица
Фактическая потребность в ветеринарных специалистах

Организационный уровень ветеринарной службы	Уровень потребности в ветспециалистах (дополнительно к фактически имеющемуся)					
	не требуется	до 10%	10–20%	20–40%	40–60%	более 60%
	Количество субъектов РФ					
Региональный	33	16	11	6	4	14
Локальный	7	34	31	8	2	2
Лабораторный	17	31	19	10	3	4
Подразделение регветнадзора	40	15	7	6	3	13

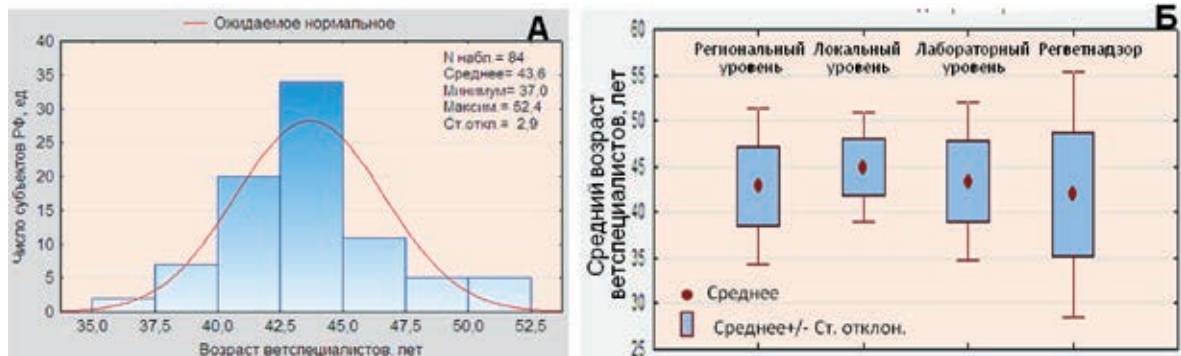


Рис. 2. Распределение ветспециалистов по возрастному показателю

нальный ветеринарный надзор, а для 15 субъектов рассматриваемая потребность составляет до 10% от имеющегося числа. При этом 13 субъектов страны испытывают острую нехватку в рассматриваемом типе специалистов – требуется увеличение штата от 2 до 7 раз от фактически имеющегося. Такие субъекты представлены почти во всех федеральных округах страны, однако наибольшая их концентрация отмечается в Северо-Кавказском федеральном округе;

– существующая на региональном уровне потребность в ветспециалистах сформирована в связи с нехваткой кадров в подразделениях регветнадзора (см. рис. 1).

Общая дополнительная потребность ветеринарной службы страны в специалистах составляет 6293 штатные единицы, из них на региональном уровне требуется 379, на локальном – 4959, на лабораторном – 939, по подразделениям регветнадзора – 298 человек.

Важно отметить, что обоснованность предоставленных регионами данных о дополнительной потребности в ветеринарных специалистах в настоящем исследовании не оценивалась. В действительности заявленная регионами потребность может отличаться от фактической ситуации на местах. Дело в том, что, согласно данным проведенного опроса, лишь в немногих регионах страны разработан и введен в действие документально оформленный порядок нормирования труда, на основании которого определяется потребность службы в ветеринарных специалистах. В большинстве же субъектов страны планирование штатной численности персонала осуществляется либо согласно исторически сложившейся структуре и штату ветслужбы субъекта, либо спонтанно, в отрыве от реалий настоящего времени и достижений научно-технического прогресса. Естественным образом такой подход приводит к смещению показателей потребности. Причем данное смещение может иметь как положительную, так и отрицательную направленность, приводя как к нехватке специалистов, так и к их избытку, что в любом случае ведет к нерациональному использованию трудовых ресурсов и, как следствие, – к дисбалансу в деятельности ветеринарной службы региона.

В связи с этим управленческому звену региональных ветеринарных служб необходимо уделять более пристальное внимание проблеме анализа эффективности использования трудовых ресурсов, который требует определения и внедрения норм труда и систематической оценки их выполнения, а также перио-

дического пересмотра норм с учетом технических, экономических, организационных, социальных и других факторов. Наряду с этим стоит особенно обратить внимание на то, что основная задача нормирования труда состоит в том, чтобы обосновать необходимую и достаточную величину затрат рабочего времени на выполнение какого-либо процесса в конкретных условиях. Иными словами, не должно вызывать сомнений то, что нормы труда должны быть определены ветеринарной службой каждого отдельно взятого субъекта страны, поскольку деятельность ветеринарных специалистов различных регионов зависит от природно-климатических условий, особенностей ведения животноводства, распределения и плотности сельскохозяйственных поднадзорных объектов, транспортной доступности, технических возможностей лабораторно-диагностической базы, социальных факторов и т. п. В современных условиях нормы труда для ветеринарных специалистов не могут и не должны быть однотипными и унифицированными для всех регионов или их групп. Приведенные в специализированных справочных материалах усредненные нормы можно использовать как ориентир для собственных разработок в каждом конкретном регионе страны [2, 3, 12]. По нашему мнению, наиболее конструктивным решением данной проблемы будет являться проведение ветеринарной службой каждого региона страны нормирования труда с привлечением специалистов и соответствующих методов исследования и формированием досье – доказательной, документально оформленной базы, аргументирующей потребность в конкретных специалистах.

Возрастной состав ветеринарных специалистов и кадровая политика. Важной составляющей анализа трудовых ресурсов является изучение возрастной структуры персонала. Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что средний возраст ветеринарных специалистов 64% субъектов РФ составляет 40–45 лет. Причем подобная картина характерна для всех организационных уровней ветеринарной службы (рис. 2А).

Как видно из данных, представленных на рис. 2Б, наиболее широкий диапазон колебаний среднего возраста большей части ветспециалистов (от 35 до 49 лет при среднем значении 42 ± 7) отмечается среди сотрудников, осуществляющих региональный государственный ветнадзор. Лишь в 26 субъектах средний возраст специалистов уровня регветнадзора составляет 30–40 лет (при среднем значении 35 ± 5). Подобная ситуация наблюдается и на региональном уровне, однако отклонения здесь несколько ниже.

Другая ситуация отмечается на локальном уровне – средний возраст специалистов варьирует в меньшем диапазоне и составляет для 50 субъектов страны 40–45 лет, а для 23 регионов – в пределах 45–50 лет. Выявлены лишь единичные регионы, в которых средний возраст кадрового состава – 30–40 лет.

На уровне лабораторно-диагностического звена средний возраст работников половины субъектов страны составил 40–45 лет. Оставшиеся регионы распределились практически поровну в 2 группы, значении внутри которых составило 35–40 лет и 45–50 лет.

В целом при довольно сходных средних значениях по всем уровням организации ветеринарной службы отмечается тот факт, что на локальном уровне зафиксировано наибольшее число регионов, где средний возраст специалистов составляет 45–50 лет, и минимальное число субъектов, где средний возраст ветеринарных кадров – 30–40 лет.

Доля ветспециалистов пенсионного возраста (для мужчин старше 60 и женщин старше 55 лет) в среднем по стране составляет 22%. На локальном и лабораторном уровнях данный показатель также оказался равен 22–23% от общего числа ветеринарных кадров. Однако на региональном уровне и уровне регветнадзора доля персонала пенсионного возраста в 2 раза ниже, чем в среднем по стране. В свою очередь, региональный уровень можно разделить на 2 большие группы по данному показателю: в первой (31 субъект) доля рассматриваемых специалистов варьирует в пределах 10–20%, во второй (40 субъектов) – 20–30%. Кроме того, выявлено 10 субъектов, в государственных ветеринарных учреждениях которых доля специалистов этого возраста находится в пределах 30–40% (рис. 3А).

Для сравнения можно отметить, что возрастной профиль ветеринарных специалистов в европейских странах смещается в сторону омоложения с пиком в возрасте от 30 до 34 лет. Так, 44% европейских ветспециалистов находятся в возрасте до 40 лет, 24% – в возрасте около 40 лет, а 32% – в возрасте от 50 лет и старше [14].

За последние 5 лет доля трудоустроившихся в учреждения ветеринарной службы молодых специалистов (до 35 лет) в большинстве регионов страны составила от 10 до 30% (рис. 3Б). В числовом отношении

из 10 107 трудоустроившихся молодых специалистов 7863 пришли работать в учреждения локального уровня. Однако их доля на этом уровне (от общего числа ветспециалистов) остается наиболее низкой – порядка 19%. Среднее количество молодых специалистов регионального уровня и уровня регветнадзора колеблется в пределах 23–25%, однако в 12 субъектах страны на региональном уровне и 16 на уровне регветнадзора за последние 5 лет омоложения кадров не происходило. Что касается территориальной приуроченности данного показателя, то следует отметить, что процесс привлечения молодых специалистов в учреждения локального уровня наименее выражен в субъектах Северо-Кавказского ФО (в среднем 11%).

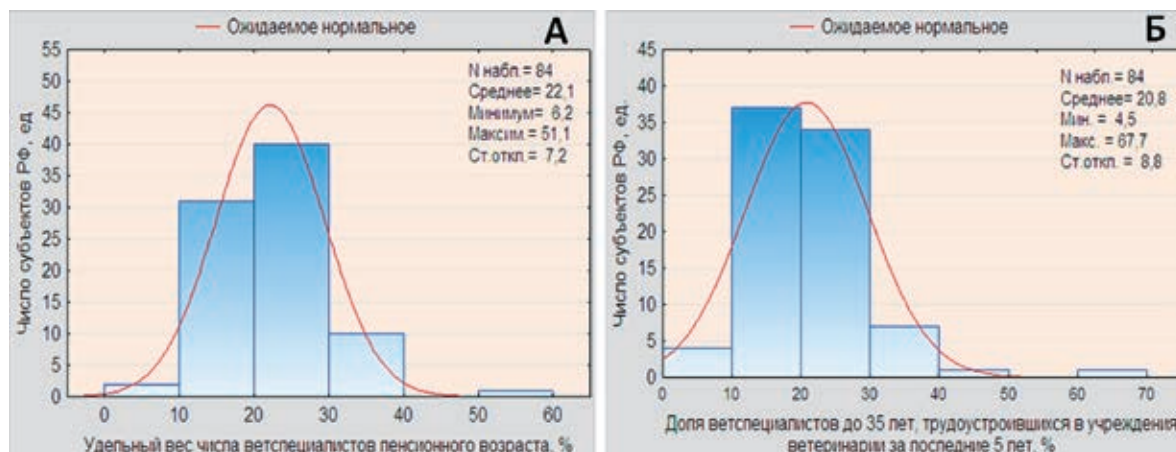
Стоит также отметить, что в ходе данного исследования не удалось установить достоверную связь между активностью омоложения кадрового состава в учреждениях ветеринарии субъектов страны с такими, казалось бы, определяющими факторами, как уровень заработной платы как в отрасли, так и в РФ в целом, а также уровень нагрузки на ветспециалиста. Возможными причинами неактивного притока молодых кадров в ветеринарию могут служить недостаточно эффективные системы материальной и социальной защиты специалистов в сельской местности, отсутствие жилья для молодежи, низкий уровень качества жизни. Исходя из этого можно предположить, что недостаточность системы социальной и материальной защиты молодых специалистов, особенно в сельской местности, не может в полной мере быть скомпенсирована только за счет увеличения оплаты труда.

Не выявлено также связи между притоком молодых кадров в отрасль с наличием в субъектах региональных/ведомственных социальных программ. Такие программы разработаны и введены в действие лишь в 13 субъектах страны, в большей степени в регионах Сибири и Дальнего Востока. Ни в одном из субъектов Центрального и Южного ФО подобные программы официально не утверждены.

Оплата труда ветеринарных специалистов.

Заработная плата является важнейшим фактором, мотивирующим работника к производительному труду, а также фактором, способным оказывать влияние на имидж профессии и приток молодых кадров. В данном исследовании проведена оценка уровня заработной платы ветеринарных специалистов по регионам страны, по организационным уровням ветеринарной

Рис. 3. Возрастной состав сотрудников учреждений ветеринарии субъектов РФ



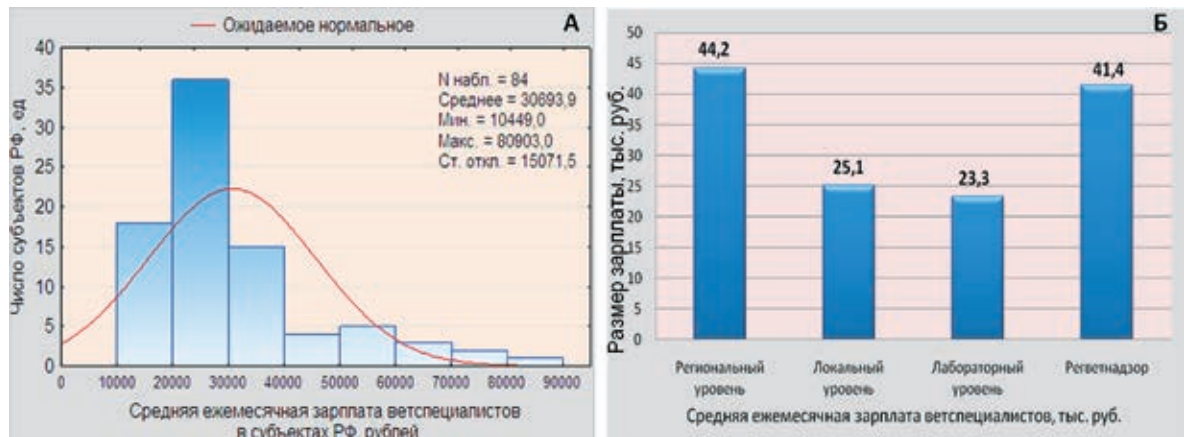


Рис. 4. Размер среднемесячной зарплаты ветеринарных специалистов в РФ

службы, а также по сравнению со средней заработной платой в субъектах РФ по состоянию на сентябрь 2017 г. (рис. 4–5).

Как видно из представленных на рис. 4А данных, размер среднемесячной заработной платы ветеринарных специалистов учреждений государственной ветеринарной службы в субъектах страны варьирует в довольно широком диапазоне – от 10,4 до 80,9 тыс. руб. (при среднем значении 30,6 тыс. руб.). Однако во многих регионах (36 субъектов) зарплата ветспециалистов не достигает среднего значения и составляет 20–30 тыс. руб., а в 17 регионах – менее 20 тыс. руб. Что же касается территориальной приуроченности, то наблюдается довольно разнородная ситуация между субъектами страны. В отношении Северо-Кавказского ФО можно отметить, что во всех субъектах округа размер заработной платы ветспециалистов ниже среднего значения по стране. Напротив, значения рассматриваемого показателя, существенно превышающие средние показатели по стране, характерны для мегаполисов, таких как Москва и Санкт-Петербург, а также для дальневосточных и северных регионов страны, что, очевидно, связано с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате граждан, проживающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

Ситуация по оплате труда ветспециалистов, осуществляющих свою профессиональную деятельность на различных уровнях организации ветеринарной службы, также неоднородна (рис. 4Б):

– *региональный уровень* – размер средней заработной платы по субъектам колеблется от 8 до 108 тыс. руб. и в среднем по стране составляет 44,2 тыс. руб. В трети регионов средние значения находятся в пределах 30–40 тыс. руб., в 13 регионах – 20–30 тыс. руб., еще в 15 регионах – свыше 40 тыс. руб.;

– *локальный уровень* – среднее значение оплаты труда ветеринарных специалистов – 25,1 тыс. руб. – практически в 2 раза ниже, чем у специалистов регионального уровня, и варьирует в диапазоне от 9,9 до 70,7 тыс. руб. по субъектам РФ. В половине субъектов зарплата составляет 10–20 тыс. руб., в трети – 20–30 тыс. руб. Подобная картина характерна и для лабораторного уровня, среднее значение заработной платы на котором находится на уровне 23,3 тыс. руб.;

– *уровень регветнадзора* – при среднем показателе в 41,4 тыс. руб. ситуация в значительной степени повторяет ситуацию на региональном уровне, но при этом минимальная средняя ежемесячная зарплата государственных инспекторов, осуществляющих региональный ветеринарный надзор, составила 16,6 тыс. руб.

В качестве дополнительной информации, позволяющей оценить уровень заработной платы ветеринарных специалистов в субъектах страны, можно привести следующие данные:

– согласно официальным данным, в целом по РФ в организациях государственной и муниципальной форм собственности по итогам 2017 г. средняя заработная плата врачей и работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) образование, составила 56,4 тыс. руб., среднего медицинского (фармацевтического) персонала – 30,2 тыс. руб.;

– согласно исследованию, проведенному Федерацией ветеринаров Европы (The Federation of Veterinarians of Europe, FVE), в 2016 г. средняя заработная плата ветеринарного специалиста на государственной службе в странах Европы составляла 3,7 тыс. евро в мес (44 тыс. евро в год, данные скорректированы с учетом паритета покупательной способности и приводятся до налогообложения) [14];

– согласно информации, размещенной на официальном сайте Россельхознадзора, средняя заработная плата специалистов территориальных управлений Россельхознадзора по итогам 2017 г. составила 38,6 тыс. руб. в мес [11].

Дополнительно провели анализ по соотношению средней зарплаты ветспециалистов в субъектах РФ к среднемесячной номинальной начисленной зарплате работников по полному кругу организаций по субъектам РФ (за 9 мес 2017 г.) (рис. 5).

Результаты проведенного анализа позволяют сделать вывод, что уровень заработной платы ветспециалистов в большинстве регионов страны (56 субъектов) не достигает уровня среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в субъекте. В трети регионов страны значение по данному показателю находится в пределах 60–80% и лишь в 23 субъектах – 80–98%. При этом самые низкие средние значения рассматриваемого соотношения показаны для субъектов Северо-Кавказского, Приволжского и Сибирского ФО. Напротив, лидером в данном отношении (как в целом по ветеринарной службе, так и по всем

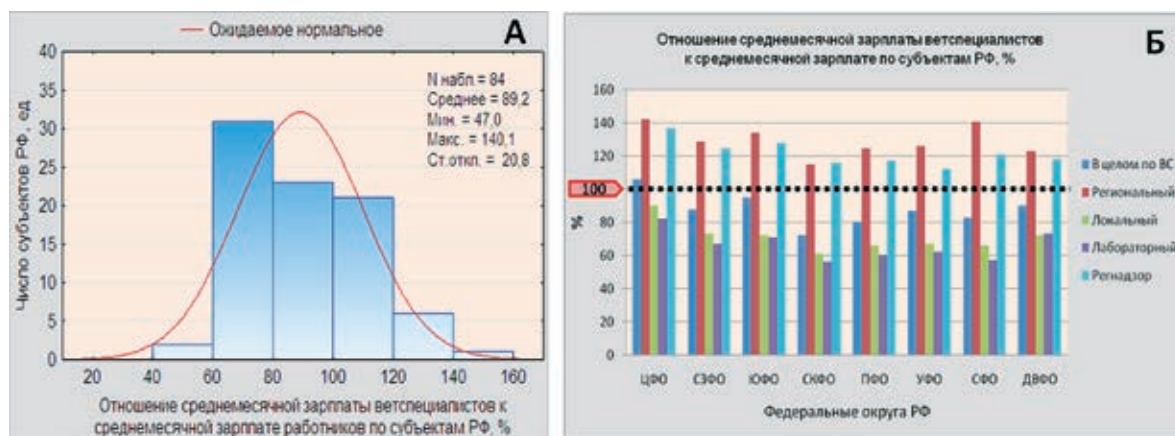


Рис. 5. Отношение среднемесячной зарплаты ветеринарных специалистов к среднемесячной зарплате по регионам РФ

организационным уровням) является Центральный ФО, в большинстве субъектов которого оплата труда ветспециалистов превышает среднюю зарплату по регионам (рис. 5Б).

Что касается сложившейся ситуации по данному показателю на различных уровнях организации ветеринарной службы, то в регионах страны она выглядит относительно однородной (рис. 5Б). Средние значения по рассматриваемому показателю свидетельствуют о том, что в субъектах всех федеральных округов страны зарплата ветспециалистов выше средней по региону только на региональном уровне и на уровне регветнадзора и составляет в среднем 131% и 123% соответственно. Менее оптимистичной выглядит картина на локальном и лабораторном уровнях, на которых зарплата ветспециалистов по всей стране значительно уступает среднему размеру оплаты труда в регионах – в среднем на 30% меньше. Как и в общем по ветслужбе, наибольшее отставание отмечается в субъектах Северо-Кавказского ФО. Это при том, что, согласно данным Федеральной службы государственной статистики, в субъектах данного округа в 2017 г. зарегистрированы самые низкие показатели среднемесячной заработной платы работников.

Уровень образования ветеринарных специалистов. Согласно положениям закона «О ветеринарии» одной из задач отрасли является подготовка специалистов в соответствующей области. Право на занятие ветеринарной деятельностью имеют специалисты с высшим или средним ветеринарным образованием [4].

В целом по стране около 72% ветеринарных специалистов субъектов РФ имеют соответствующее высшее образование. При этом более чем в половине субъектов страны значение по данному показателю варьирует в пределах от 60 до 80% (рис. 6А). Вместе с тем в некоторых регионах страны, главным образом на локальном и лабораторно-диагностическом уровнях, удельный вес ветспециалистов с высшим образованием менее 50%. То есть, скорее всего, в данных субъектах существует потенциальный дефицит высококвалифицированных кадров.

Доля специалистов с высшим ветеринарным образованием достигает максимума на региональном уровне – 99,7%. То есть можно утверждать, что с точки зрения качества управленческое звено региональных ветери-

нарных служб в достаточной степени укомплектовано высококвалифицированным персоналом (рис. 6Б).

Такая же ситуация сложилась и с уровнем образования сотрудников, осуществляющих госветнадзор (99,7%), что закономерно, поскольку штат ветеринарных специалистов органа управления ветеринарии в большей степени представлен именно сотрудниками данного подразделения.

Иная ситуация на локальном уровне, где удельный вес числа специалистов с высшим образованием составил 70% от общего числа ветеринарных кадров. При этом в большей части регионов (49 субъектов) удельный вес специалистов с высшим ветеринарным образованием колеблется в диапазоне 60–80% и только в 2 субъектах составляет порядка 30% (рис. 6Б). Как видно из рисунка 6Б, ситуация на локальном уровне повторяет ситуацию в целом по стране, то есть оказывает прямое влияние на общий показатель ввиду того, что основную массу ветеринарных специалистов представляют специалисты именно локального уровня. Вполне очевидно, что для улучшения ситуации по рассматриваемому показателю коррекционные меры должны быть направлены в первую очередь на локальный уровень ветеринарной службы. Более того, проведенный корреляционный анализ выявил некоторую статистическую зависимость между удельным весом численности ветспециалистов с высшим ветеринарным образованием на локальном и лабораторном уровнях в субъектах ($r = 0,46$ при $p < 0,05$). Данный факт указывает на то, что определенный уровень образования специалистов, скорее всего, будет способствовать возникновению одинаковых тенденций в регионе на этих уровнях – либо к увеличению, либо к уменьшению доли специалистов с высшим образованием.

Что же касается лабораторно-диагностического уровня, то здесь наблюдается ситуация, сходная с локальным уровнем: число ветеринарных специалистов, имеющих высшее образование, составило 74%. Вместе с тем можно отметить, что лишь в трети регионов страны лабораторно-диагностические учреждения ветеринарной сети укомплектованы на достаточно высоком уровне специалистами с высшим ветеринарным образованием (80–100%).

Результаты исследования демонстрируют относительно высокие значения показателя уровня образования специалистов ветеринарной службы. Однако наличие у работника документа, подтверждающего его высшее ветеринарное образование, не всегда под-

тверждает высокий уровень компетенции в профессиональной сфере. К сожалению, в ветеринарном профессиональном сообществе страны с каждым годом все острее встает вопрос о разрыве между знаниями, получаемыми в вузах, и навыками, необходимыми для реальной работы.

По нашему мнению, наиболее объективным способом определения уровня компетенции ветеринарного специалиста и соответствия его квалификации требованиям профессионального стандарта, а также определения возможности допуска к самостоятельной профессиональной деятельности может служить внедрение в нашей стране процедуры аккредитации специалиста с оценкой как его теоретических знаний, так и практических навыков. При этом процедура аккредитации должна быть нескольких видов:

- первичная аккредитация – проводится непосредственно после освоения основной образовательной программы высшего ветеринарного образования;
- компетентностная аккредитация – проводится после получения новой компетенции в рамках своей квалификации (специальности);
- периодическая аккредитация – проводится в течение всей профессиональной деятельности после очередного освоения учебного плана дополнительного профессионального образования (повышения квалификации).

Наряду с государством важная роль в оценке профессиональных компетенций ветеринарных специалистов может быть отведена профессиональному сообществу. По нашему мнению, данный контроль может быть реализован путем создания в стране так называемого статутарного (лицензирующего) ветеринарного органа, независимого от коммерческих интересов и неангажированного. Вместе с тем, согласно рекомендациям, изложенным в Кодексе здоровья наземных животных МЭБ, политика и задачи данного лицензирующего ветеринарного органа, в том числе полномочия и функции, должны быть определены и законодательно утверждены на уровне национального законодательства [1, 17].

Система повышения квалификации ветеринарных специалистов. Одной из важных качественных характеристик трудовых ресурсов является способность поддерживать и повышать уровень компетентности в условиях постоянно меняющихся задач как на национальном, так и на международном уровне. Это достигается при условии наличия у ветеринарной

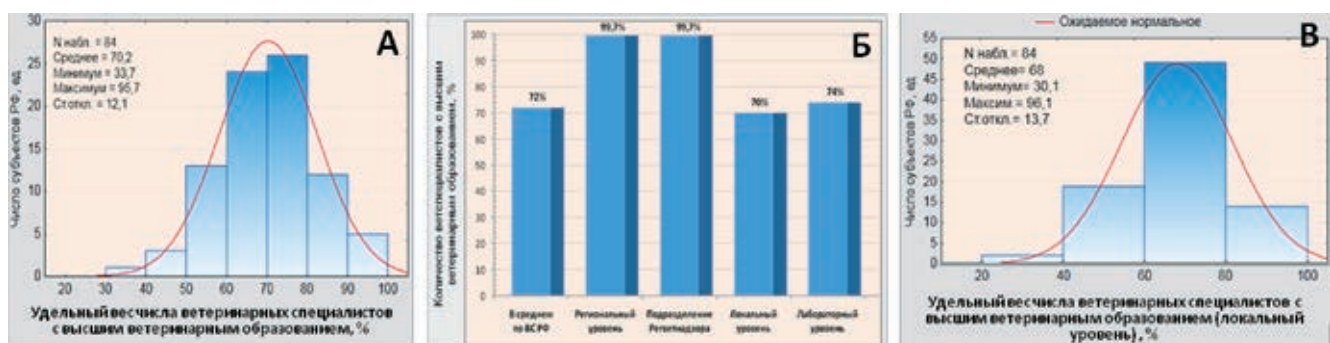
службы программ повышения квалификации и участия ветеринарных специалистов в данных программах.

В настоящее время в соответствии с законодательством повышение квалификации для большей части ветеринарных специалистов не носит обязательного характера. Исключение составляют только работники, занятые в сфере обращения лекарственных средств для ветеринарного применения, а также государственные гражданские служащие, для которых определены порядок, сроки и программы повышения квалификации [5, 6, 7]. Остальная же часть персонала ветеринарной службы повышает квалификацию по усмотрению работодателя в зависимости от нужд учреждения. Вследствие этого учреждения ветеринарной сети регионов РФ имеют различные значения по рассматриваемому показателю. Тем не менее можно предположить, что за последние 5 лет программами повышения квалификации так или иначе был охвачен весь персонал ветеринарной службы.

Как показывают результаты анализа (рис. 7), в большей части субъектов страны (73%) за последний 5-летний период программами повышения квалификации было охвачено от 30 до 80% ветеринарных специалистов. Лишь в единичных регионах данный показатель составил 95–100%. В среднем за указанный интервал времени только чуть более половины (59%) персонала ветеринарной службы страны повысило свою квалификацию. При этом удельный вес численности ветеринарных специалистов, прошедших повышение квалификации на разных уровнях организации ветеринарной службы, носит относительно однородный характер и колеблется в пределах от 55 до 76% от общего числа специалистов на соответствующем уровне. Кроме того, можно отметить, что в целом по стране на локальном уровне наблюдается наименьший процент охвата персонала программами повышения квалификации, а именно лишь 55%. При этом отмечается положительная корреляция в лабораторном звене и на локальном уровне среди персонала, повысившего квалификацию ($r = 0,5$ при $p < 0,05$). То есть можно предположить, что если в регионе уровень внимания к вопросу повышения квалификации специалистов надлежащий (либо ненадлежащий), то он однонаправлен на этих 2 уровнях ветеринарной службы.

Обращает на себя внимание тот факт, что для уровня регветнадзора значение по рассматриваемому показателю составило всего 66%. Дело в том, что персонал данного уровня представлен госветинспекторами – государственными гражданскими служащими, для которых периодичность повышения квалификации определена не реже 1 раза в 3 года [5, 6]. Несомненно, в силу

Рис. 6. Уровень образования ветеринарных специалистов в учреждениях ветеринарии субъектов РФ



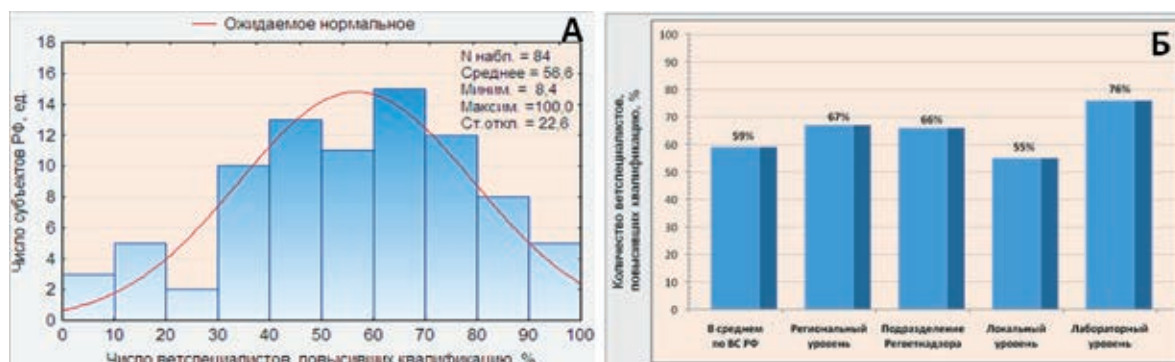


Рис. 7. Охват персонала ветеринарных учреждений субъектов РФ программами повышения квалификации

неоднородности регионов данный показатель различается между субъектами, и для 33 регионов получены стопроцентные значения, однако для оставшейся части страны показатели крайне низки, а для 13 регионов – нулевые. Выявленные факты свидетельствуют о низком уровне дисциплины в исполнении законодательства страны и недостаточном внимании к данному вопросу, а также о недостаточности и неэффективности дисциплинарных мер.

Вместе с тем проведенный выше анализ отражает лишь количественные характеристики системы повышения квалификации. Рассматривая же ситуацию с позиций качественной оценки, можно с определенной долей уверенности сказать, что при отсутствии государственного образовательного стандарта дополнительного профессионального образования ветеринарных специалистов и регламента, регулирующего указанный процесс, не представляется возможным контролировать количество и качество образовательных программ, а также компетентность учреждений, оказывающих образовательные услуги. То есть процесс повышения квалификации в отечественной ветеринарии приобретает формальный характер.

Сложившийся принцип организации повышения квалификации в ветеринарии, согласно которому специалисту достаточно повысить свою квалификацию 1 раз в 3–5 лет, не отвечает требованиям времени с учетом скорости обновления в научной и нормативно-правовой информации. Данный подход не позволяет своевременно перестраивать свою деятельность соответственно развитию инновационных процессов, вследствие чего снижается готовность к реализации задач, возложенных на ветеринарную службу. Для улучшения эффективности программ повышения квалификации необходимо разработать и внедрить систему непрерывного ветеринарного образования, а также систему аккредитации специалистов. Подобная система успешно реализуется во многих развитых странах мира, в том числе и Австралии [13], а также в настоящее время внедряется в отечественном здравоохранении [9]. Основным принцип непрерывного образования заключается в том, что оно начинается сразу после получения работником специальности и продолжается непрерывно в течение всей профессиональной деятельности с обязательным персонифицированным учетом и периодическим контролем его знаний и практических умений. Однако внедрение таких масштабных

нововведений в систему российского ветеринарного образования крайне затруднительно без законодательной поддержки, должного внимания со стороны высшего управляющего звена ветеринарной службы РФ и заинтересованности профессионального ветеринарного сообщества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании результатов изложенного выше исследования трудовых ресурсов государственной ветеринарной службы в субъектах Российской Федерации можно сделать следующие выводы:

- Основная масса ветеринарных кадров представлена специалистами локального уровня, которые составляют более 80% от общего количества ветеринарных работников.

- Количество ветеринарных специалистов в субъектах страны в значительной степени различается и находится в выраженной зависимости от таких факторов, как численность населения и поголовья животных, число муниципальных образований и объем произведенной в субъекте продукции животноводства.

- Укомплектованность ветеринарных учреждений квалифицированными специалистами находится в пределах 90%. Однако в большинстве субъектов страны ощущается более выраженный фактический дефицит ветспециалистов в учреждениях локального и лабораторного уровней.

- В абсолютном большинстве регионов страны существует необходимость разработки и внедрения системы нормирования труда с учетом организационно-технических условий трудовой деятельности в регионах.

- В большинстве субъектов РФ отмечается увеличение среднего возраста ветеринарных специалистов до 40–45 лет. Данный процесс более выражен на локальном уровне, где отмечается наибольший удельный вес числа сотрудников, достигших пенсионного возраста. Между тем в последние 5 лет отмечается значительный приток молодых специалистов в учреждения локального уровня.

- Размер среднемесячной заработной платы ветеринарных специалистов значительно варьирует от региона к региону. Оплата труда в учреждениях локального и лабораторного уровней практически в 2 раза ниже, чем на региональном уровне и уровне госветнадзора (где заработная плата в среднем на 20–30% выше уровня средней зарплаты по субъекту). Кроме того, зарплата специалистов локального и лабораторного уровней ниже среднего размера оплаты труда по субъекту на

30%. Высокая оплата труда отмечается в мегаполисах, а также в дальневосточных и северных регионах страны.

– Результаты исследования свидетельствуют о достаточно высоком удельном весе числа ветеринарных специалистов с высшим ветеринарным образованием в учреждениях ветеринарии субъектов РФ. При этом отмечается недостаточный (порядка 55–76% от общего числа персонала) охват ветеринарных специалистов программами повышения квалификации на всех организационных уровнях ветеринарной службы. Для повышения соответствия ветеринарной службы постоянно меняющимся задачам как на национальном, так и международном уровнях, в настоящее время необходима модернизация системы образования, в том числе системы повышения квалификации путем внедрения программы непрерывного ветеринарного образования.

Данные, представленные в исследовании, позволили оценить ситуацию в ветеринарной службе страны на момент сбора первичных данных, т. е. на 2017 г. Однако, ввиду отсутствия (по крайней мере, в свободном доступе) более ранних исследований по данной теме, невозможно оценить направление происходящих на сегодняшний день процессов касательно рассмотренных в настоящем исследовании количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов. Вследствие этого затруднительно спрогнозировать ситуацию по рассмотренным показателям в перспективе. Однако полученные результаты могут служить индикатором для определения приоритетов в области кадровой политики и принятия управленческих решений на различных уровнях власти с целью совершенствования деятельности государственной ветеринарной службы в субъектах РФ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс здоровья наземных животных. Т. 1. Общие положения / OIE. – 25-е изд. – Paris, France: OIE, 2016. – 450 с.
2. Никитин И. Н. Организация и экономика ветеринарного дела: учебник для вузов. – 6-е изд., перераб. и доп. – СПб.; М.; Краснодар: Лань, 2014. – 369 с.
3. Никитин И. Н. Практикум по организации ветеринарного дела и предпринимательству. – М.: КолосС, 2007. – 311 с.
4. О ветеринарии: Закон РФ от 14.05.1993 № 79-ФЗ. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4438.
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601.
6. О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих РФ: Указ Президента РФ от 28.12.2006 № 1474. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64958.
7. О повышении квалификации специалистов в области ветеринарии: Приказ Минсельхоза России от 30.01.2009 № 35. – М.: Консультант Плюс, 2018. – 2 с.
8. Организация и осуществление регионального государственного ветеринарного надзора в Российской Федерации в 2016 году / М. А. Шибайев, И. М. Клиновская, А. С. Оганесян [и др.] // Ветеринария сегодня. – 2017. – № 4. – С. 49–57.
9. Портал непрерывного медицинского и фармацевтического образования Минздрава России (2016). – URL: <https://edu.rosminzdrav.ru> (дата обращения: 23.12.2017).
10. Федеральная служба государственной статистики. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages (дата обращения: 15.01.2018).
11. Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору. – URL: <http://www.fsvps.ru/fsvps/news/25863.html> (дата обращения: 15.04.2018).
12. Юшкова Л. Я. Организация ветеринарного дела в Российской Федерации (в развитие закона РФ «О ветеринарии»). – Новосибирск: МСХиП РФ. Департ. ветеринарии. ИЭВСиДВ, 2001. – 428 с.
13. Australian veterinary association. – URL: <http://www.ava.com.au/veted/> (дата обращения: 20.12.2017).
14. FVE Survey of the veterinary profession in Europe. – Federation of Veterinarians of Europe (FVE), April, 2015. – Arundel: Mirza & Nacey Research Ltd, 2015. – 136 p. – URL: http://www.fve.org/news/download/FVE%20Survey_full_final.pdf (дата обращения: 24.02.2018).
15. The OIE tool for the evaluation of performance of veterinary services (OIE PVS Tool). – URL: http://www.oie.int/fileadmin/Home/eng/Support_to_OIE_Members/pdf/PVS_A_Tool_Final_Edition_2013.pdf (дата обращения: 20.12.2017).
16. Veterinary education. – URL: <http://www.oie.int/support-to-oie-members/veterinary-education> (дата обращения: 17.12.2017).
17. Veterinary statutory bodies. – URL: <http://www.oie.int/support-to-oie-members/veterinary-statutory-bodies> (дата обращения: 25.12.2017).
1. Terrestrial Animal Health Code. V. 1. General considerations. OIE. 25th ed. Paris, France: OIE, 2016.
2. Nikitin I. N. Organizational and economic aspects of veterinary practice: workbook for higher education institutions [Organizaciya i ekonomika veterinarnogo dela: uchebnik dlya vuzov]. 6th ed., reviewed and amended. SPb.; M.; Krasnodar: Lan', 2014 (in Russian).
3. Nikitin I. N. Workshop on the organization of the veterinary practice and entrepreneurship [Praktikum po organizacii veterinarnogo dela i predprinimatel'stvu]. M.: KolosS, 2007 (in Russian).
4. RF Veterinary Law No. 4979-1 of May 14, 1993 (amended on April 23, 2018) [O veterinarii: Zakon RF]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4438 (in Russian).
5. RF Federal Law No. 79-FZ of June 27, 2004 concerning civil service in the Russian Federation [O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii: Federal'nyj zakon RF]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601 (in Russian).
6. RF President Decree No. 1474 of December 28, 2006 concerning supplementary vocational education [O dopolnitel'nom professional'nom obrazovanii gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih RF: Ukaz Prezidenta RF]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64958 (in Russian).
7. RF Ministry of Agriculture Order No. 35 of January 30, 2009 on advanced training for veterinarians [O povyshenii kvalifikacii specialistov v oblasti veterinarii: Prikaz Minsel'hoza Rossii]. M.: Consultant Plus, 2018 (in Russian).
8. Organization and implementation of the regional veterinary surveillance in the Russian Federation in 2016 [Organizaciya i osushchestvlenie regional'nogo gosudarstvennogo veterinarnogo nadzora v Rossijskoj Federacii v 2016 godu]. M. A. Shibayev, I. M. Klinovitskaya, A. S. Oganesean [et al.]. *Veterinary Science Today*. 2017; 4: 49–57 (in Russian).
9. RF Ministry of Health Web-portal of continuous medical and pharmaceutical education (2016) [Portal nepreryvnogo medicinskogo i farmaceuticheskogo obrazovaniya Minzdrava Rossii (2016)]. URL: <https://edu.rosminzdrav.ru> (access date: 23.12.2017) (in Russian).
10. Federal Service of National Statistics [Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages (access date: 15.01.2018) (in Russian).
11. Federal Service for Veterinary and Phytosanitary Surveillance [Federal'naya sluzhba po veterinarnomu i fitosanitarnomu nadzoru]. URL: <http://www.fsvps.ru/fsvps/news/25863.html> (access date: 15.04.2018) (in Russian).
12. Yushkova L.Ya. Organization of veterinary practice in the Russian Federation (in furtherance of the RF Veterinary Law) [Organizaciya veterinarnogo dela v Rossijskoj Federacii (v razvitie zakona RF «O veterinarii»)]. Novosibirsk: RF Ministry of Agriculture and Food. Veterinary Department. IEVSIDV, 2001 (in Russian).
13. Australian veterinary association. URL: <http://www.ava.com.au/veted/> (access date: 20.12.2017).
14. FVE Survey of the veterinary profession in Europe. Federation of Veterinarians of Europe (FVE), April, 2015. Arundel: Mirza & Nacey Research Ltd, 2015. URL: http://www.fve.org/news/download/FVE%20Survey_full_final.pdf (access date: 24.02.2018).
15. The OIE tool for the evaluation of performance of veterinary services (OIE PVS Tool). URL: http://www.oie.int/fileadmin/Home/eng/Support_to_OIE_Members/pdf/PVS_A_Tool_Final_Edition_2013.pdf (access date: 20.12.2017).
16. Veterinary education. URL: <http://www.oie.int/support-to-oie-members/veterinary-education> (access date: 17.12.2017).
17. Veterinary statutory bodies. URL: <http://www.oie.int/support-to-oie-members/veterinary-statutory-bodies> (access date: 25.12.2017).

Поступила 06.07.18

Принята в печать 09.10.18