

УДК 619:331.108.2

DOI: 10.29326/2304-196X-2019-4-31-61-66

СТРУКТУРА И ДВИЖЕНИЕ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЕТЕРИНАРНОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

И. М. Клиновицкая¹, М. А. Шибайев², А. В. Бельчихина³, А. К. Караулов⁴¹ Старший научный сотрудник, кандидат экономических наук, ФГБУ «ВНИИЗЖ», г. Владимир, Россия, e-mail: klinovitskaya@arriah.ru; ORCID ID 0000-0001-5347-8620² Заведующий сектором, кандидат ветеринарных наук, ФГБУ «ВНИИЗЖ», г. Владимир, Россия, e-mail: shibaev@arriah.ru; ORCID ID 0000-0002-9382-0109³ Младший научный сотрудник, ФГБУ «ВНИИЗЖ», г. Владимир, Россия, e-mail: belchikhina@arriah.ru; ORCID ID 0000-0003-1442-2469⁴ Руководитель ИАЦ, кандидат ветеринарных наук, ФГБУ «ВНИИЗЖ», г. Владимир, Россия, e-mail: karaulov@arriah.ru; ORCID ID 0000-0002-5731-5762

РЕЗЮМЕ

Главными ресурсами любой организации являются трудовые ресурсы, от деятельности которых зависит эффективность работы данной организации. В статье представлен анализ количественных и качественных показателей, характеризующих численный состав, структуру и движение кадров государственной ветеринарной службы Российской Федерации в 2018 г. Все показатели рассматривали на разных уровнях организации ветеринарной службы: в целом по ветеринарной службе страны, на уровне органов исполнительной власти субъектов РФ в области ветеринарии (в том числе в подразделениях госветнадзора), в учреждениях лечебно-профилактического звена и учреждениях лабораторно-диагностического профиля. В работе рассмотрена структура ветеринарных кадров государственной ветеринарной службы страны по образованию, стажу работы, возрасту, гендерному признаку. Для изучения движения кадрового потенциала государственной ветеринарной службы в связи с приемом и выбытием специ-

алистов были рассчитаны и проанализированы ряд показателей: коэффициент оборота кадров по приему, коэффициент оборота кадров по выбытию, коэффициент общего оборота кадров, коэффициент восполнения кадров. В 2018 г. в госветслужбе РФ насчитывалось порядка 52 304 ветеринарных специалистов, большая часть которых (81%) трудоустроена в учреждения лечебно-профилактического звена. Основной состав ветеринарных специалистов представлен сотрудниками с высшим образованием (75%), со стажем работы более 10 лет (55%), возрастной категории 36–50 лет (43%), женского пола (62%). Результаты анализа кадрового потенциала ветеринарной службы позволяют определить слабые стороны кадровой политики и выработать мероприятия по их корректировке в случае необходимости.

Ключевые слова: ветеринарная служба, уровни организации ветеринарной службы, ветеринарный специалист, структура кадров, движение кадров.

UDC 619:331.108.2

STRUCTURE AND STAFF MOVEMENT WITHIN STATE VETERINARY SERVICE OF RUSSIAN FEDERATION

I. M. Klinovitskaya¹, M. A. Shibayev², A. V. Belchikhina³, A. K. Karaulov⁴¹ Senior Researcher, Candidate of Science (Economy), FGBI "ARRIAH", Vladimir, Russia, e-mail: klinovitskaya@arriah.ru; ORCID ID 0000-0001-5347-8620² Head of Sector, Candidate of Science (Veterinary Medicine), FGBI "ARRIAH", Vladimir, Russia, e-mail: shibaev@arriah.ru; ORCID ID 0000-0002-9382-0109³ Junior Researcher, FGBI "ARRIAH", Vladimir, Russia, e-mail: belchikhina@arriah.ru; ORCID ID 0000-0003-1442-2469⁴ Head of IAC, Candidate of Science (Veterinary Medicine), FGBI "ARRIAH", Vladimir, Russia, e-mail: karaulov@arriah.ru; ORCID ID 0000-0002-5731-5762

SUMMARY

Major resources for any organization are human resources which condition the company's performance. The article presents the analysis of quantitative and qualitative indicators of the number, structure and movement of staff of the state veterinary service of the Russian Federation in 2018. All indicators were examined at different organizational levels of the veterinary service: the country's veterinary service as a whole, at the level of the executive veterinary bodies of Russian subjects (including the state veterinary surveillance divisions), establishments for control and prevention and those for laboratory analysis and diagnosis. The work deals with the staff structure of the country's state veterinary service categorized by education, length of service, age and gender. To study the movement of staff of the state veterinary service connected to recruitment and retirement of specialists, we calculated and analyzed a

number of parameters: employee turnover rate for recruitment, employee turnover rate for leaving, total staff turnover rate, staff replacement rate. In 2018 the Russian state veterinary service comprised around 52,304 veterinary specialists, the majority of them (81%) being employed at establishments for control and prevention. The core of veterinary specialists is represented by employees with a university degree (75%), work experience of more than 10 years (55%), belonging to age group of 36–50 years (43%), female (62%). The results of analysis of human resources of the veterinary service allow us to determine the weak points of personnel policy and work out measures to deal with them if the need arises.

Key words: veterinary service, organizational levels of veterinary service, veterinary specialist, staff structure, staff movement.

ВВЕДЕНИЕ

Среди всей совокупности ресурсов любой организации важное место занимают трудовые ресурсы, от качества, эффективности, квалификации и опыта работы которых зависят результаты ее деятельности. Часть трудовых ресурсов, имеющих специальную подготовку и образование, составляют кадры организации или в целом отдельной отрасли, к которой также относится и государственная ветеринарная служба Российской Федерации [5, 8].

Важными задачами анализа трудовых ресурсов государственной ветеринарной службы РФ являются определение показателей, связанных с численностью, составом, структурой, квалификацией и движением ветеринарных кадров.

Данные показатели рассматривали в разрезе категорий персонала в зависимости от характера выполняемых ими функций:

- ветеринарные специалисты, работающие в учреждениях лечебно-профилактического звена (СББЖ, ветеринарные центры, ветеринарные лечебницы, ветеринарные участки и т. п.);
- ветеринарные специалисты, работающие в учреждениях лабораторно-диагностического профиля (ветеринарно-диагностические лаборатории различного уровня);
- ветеринарные специалисты, работающие в органах исполнительной власти субъектов РФ в области ветеринарии, внутри которых выделено подразделение по осуществлению государственного ветеринарного надзора.

Состав и количественные соотношения отдельных групп и категорий сотрудников описывает структура кадров [4, 8, 11]. Структуру кадров государственной ветеринарной службы рассматривали по следующим категориям:

- уровень организации государственной ветеринарной службы;
- образование;
- стаж работы;
- возраст;
- гендерный признак.

Поскольку официальная и доступная информация по кадровым ресурсам госветслужбы РФ носит достаточно ограниченный характер, то задачей данного исследования явился выбор наиболее значимых показателей, их сбор и комплексный анализ, позволивший оценить многие количественные и качественные показатели трудовых ресурсов. Кроме того, впервые проанализировано движение кадров в государственной ветеринарной службе страны.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Практической основой для анализа трудовых ресурсов государственной ветеринарной службы РФ послужили сведения, предоставленные органами исполнительной власти субъектов РФ в области ветеринарии за 2018 г. по разработанной в ФГБУ «ВНИИЗЖ» форме для сбора первичных данных. Информация поступила от 84 субъектов РФ, кроме Забайкальского края, по которому были использованы доступные данные за 2017 г.

Методологической и теоретической основой для исследования явились публикации современных авторов, посвященные проблемам анализа трудовых ресурсов.

В работе использовали аналитический метод; метод сравнительного анализа, сводки и группировки, описательной статистики; экономико-математические расчеты.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Одними из основных характеристик персонала организации являются его численность и структура. В государственной ветеринарной службе РФ в 2018 г. всего насчитывалось 52 304 ветеринарных специалиста (табл. 1).

Как видно из представленного материала, основное количество ветспециалистов (81,2%) работает в учреждениях лечебно-профилактического звена, то есть там, где проводятся первичные ветеринарные мероприятия по предупреждению и ликвидации заболеваний животных. Значительную долю (15,3%) составляют сотрудники учреждений лабораторно-диагностического профиля. В органах исполнительной власти субъектов РФ в области ветеринарии занято 3,5% ветспециалистов, из них $\frac{3}{4}$ являются специалистами, осуществляющими региональный государственный ветеринарный надзор.

Наряду с количественным обеспечением ветеринарной службы интерес представляет качественный состав ветспециалистов, оцениваемый по образованию, стажу работы в учреждениях государственной ветеринарной службы, возрасту, полу [2, 4, 7].

Структура кадров по образованию. Деятельность государственной ветеринарной службы требует от специалистов наличия определенных знаний, опыта и квалификации.

Удельный вес ветспециалистов с высшим образованием составляет около 75%, со средним образованием – около 25%, что позитивным образом характеризует квалификационный уровень ветеринарных специалистов государственной ветеринарной службы РФ. Следует отметить, что в штате государственной ветеринарной службы насчитывается 679 ветеринарных специалистов, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук.

Структура кадров по стажу работу в госветслужбе РФ. Для анализа распределения ветеринарных кадров по данному показателю были выделены четыре группы ветспециалистов в зависимости от стажа их работы в учреждениях государственной ветеринарной службы (рис. 1).

На всех уровнях организации ветеринарной службы наименьший удельный вес в структуре кадров (от 5 до 7%) занимают специалисты со стажем работы менее одного года, большая же часть персонала (от 47 до 56%) работает в данной структуре более 10 лет. Значительную долю (от 23 до 36%) составляют ветеринарные кадры,

Таблица 1
Численность ветспециалистов государственной ветеринарной службы РФ

Организационная структура госветслужбы	Количество ветспециалистов, чел.
Всего в госветслужбе РФ, в том числе:	52 304 (100%)
– в органе исполнительной власти субъектов РФ, из них специалисты Госветнадзора	1840 (3,5%) 1292 (2,5%)
– в учреждениях лечебно-профилактического звена	42 478 (81,2%)
– в учреждениях лабораторно-диагностического профиля	7986 (15,3%)

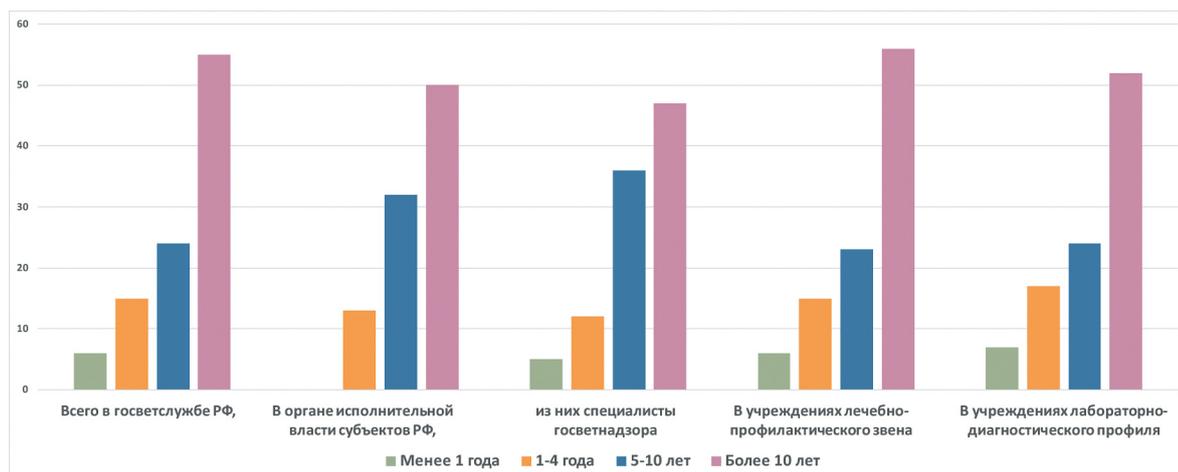


Рис. 1. Распределение кадров по стажу работы в учреждениях госветслужбы РФ, %

имеющие стаж работы от 5 до 10 лет. Так как стаж работы оказывает значительное влияние на профессиональные качества ветеринарных специалистов, то можно сделать вывод, что государственная ветеринарная служба РФ укомплектована опытными сотрудниками. Также продолжительный стаж работы в госветслужбе большей части ветеринарных специалистов характеризует стабильность кадров в данной структуре и в определенной степени – удовлетворенность условиями труда [3, 12]. По мнению некоторых исследователей, работник приобретает тем большую ценность для организации, чем дольше он в ней работает [8].

Структура кадров по возрасту. Традиционным показателем статистики трудовых ресурсов является средний возраст специалистов. Однако данный показатель, представляющий собой усредненное значение, не является достаточно информативным. Поэтому более

показательным является представление возрастной структуры специалистов госветслужбы с разбивкой на группы (рис. 2).

При исследовании возрастной структуры трудовых ресурсов были выделены 4 возрастные категории, имеющие, на наш взгляд, свои профессиональные особенности: молодые (до 35 лет), зрелые кадры (36–50 лет), кадры предпенсионного возраста (51–54/59 лет) и пенсионного возраста (55/60 лет и старше).

На основании приведенных данных можно сделать вывод, что как в целом, так и на каждом уровне организации госветслужбы РФ преобладают специалисты в возрасте от 36 до 50 лет. Именно на эти годы приходится пик трудовой активности человека. Специалистов данного возраста отличает большая продуктивность труда, высокий трудовой потенциал и хорошая ориентация в профессии, что влияет на качество работы.

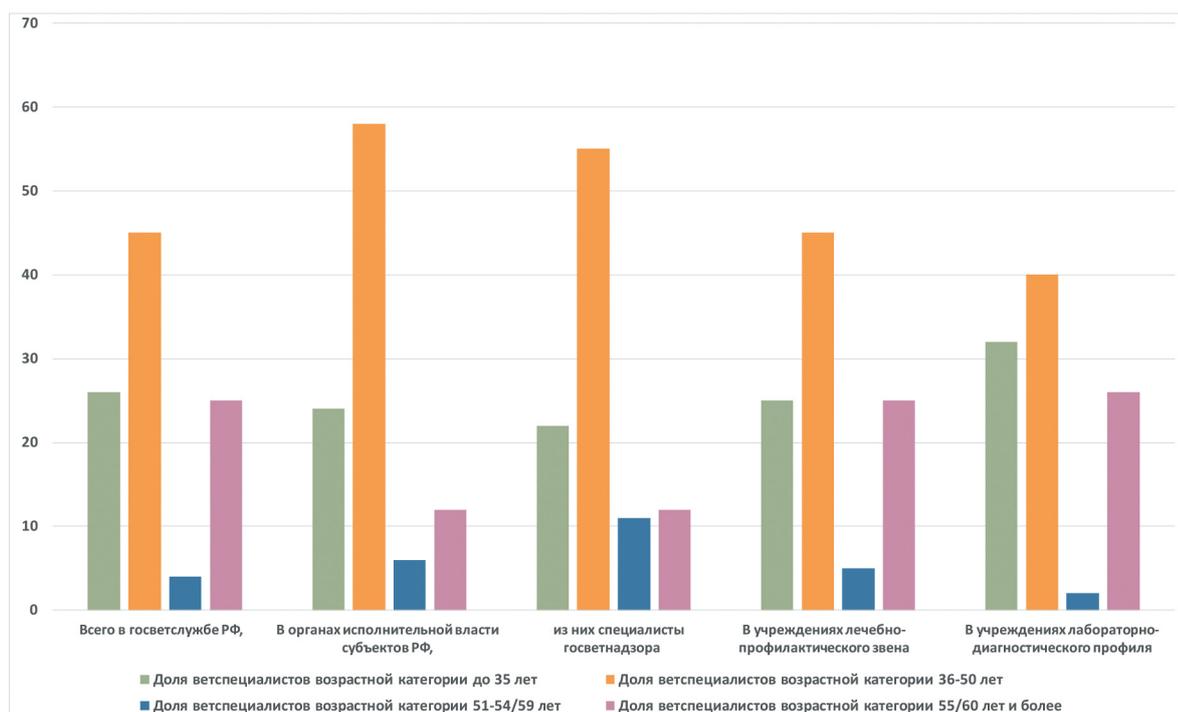


Рис. 2. Распределение ветеринарных кадров госветслужбы по возрасту, %

Таблица 2
Обороты ветспециалистов госветслужбы РФ по приему и выбытию, %

Уровень организации госветслужбы	Коэффициент, %	
	по приему	по выбытию
Всего в госветслужбе РФ, в том числе:	10	11
– в органе исполнительной власти субъектов РФ (из них специалисты госветнадзора)	9 (9)	9 (10)
– в учреждениях лечебно-профилактического звена	9	11
– в учреждениях лабораторно-диагностического профиля	12	9

Значительный удельный вес в госветслужбе составляют ветспециалисты в возрасте до 35 лет. Это свидетельствует о том, что ветеринарная служба привлекает молодые кадры, поскольку работники этого возраста работоспособны, энергичны и обладают высоким потенциалом для повышения своего уровня квалификации и профессиональной подготовки.

Примерно равные части составляет персонал ветспециалистов (в целом по ветслужбе РФ) в возрастном промежутке до 35 лет (26%) и пенсионного возраста (25%). То есть значительная доля ветеринарных специалистов приходится также и на старшую возрастную группу. Специалисты пенсионного возраста, как правило, имеют высокий уровень квалификации, знаний, опыта, которые они продолжают применять на своих рабочих местах. В то же время высокая доля ветспециалистов пенсионного возраста в составе персонала организации может снизить восприимчивость к различного рода инновациям. Данные, приведенные исследовательским центром портала Superjob, подтверждают, что «работодатели чаще склонны видеть в сотрудниках старшего возраста положительные, а не отрицательные черты» [10]. Во многих зарубежных странах также отмечается высокий процент людей, которые продолжают трудовую деятельность после 65 лет [9, 14].

Структура кадров по гендерному признаку.

Одним из показателей оценки трудовых ресурсов является разделение состава организации по гендерному признаку. Для ветеринарной службы этот показатель носит чисто информационный характер, так как по законодательству дополнительные льготы ветспециалистам по половому признаку не предоставляются.

В целом в государственной ветеринарной службе РФ женщины-ветспециалисты в структуре персонала занимают значительную долю – 62%, следовательно, доля мужчин составляет 38%.

Соотношение в пользу мужчин присутствует только на уровне органов управления ветеринарией субъектов РФ, где они составляют 57%, а среди сотрудников госветнадзора – 59%. На всех остальных уровнях организации ветслужбы наблюдается преобладание специалистов женского пола. Женщины явно доминируют в учреждениях лабораторно-диагностического сектора, где их доля составляет 89%. Возможно, это связано с тем, что работа в лабораториях требует большей усидчивости и скрупулезности, а эта черта более свойственна специалистам женского пола. Причиной также могут быть более комфортные условия труда по сравнению с условиями работы в хозяйствах.

Движение трудовых ресурсов государственной ветеринарной службы. Численность сотрудников любой организации в течение определенного времени изменяется. Это связано с приемом на работу новых сотрудников и увольнением работающих. Процесс изменения численности сотрудников представляет собой движение рабочей силы, которое характеризуется рядом показателей: коэффициентом оборота по приему кадров, коэффициентом оборота по выбытию кадров, коэффициентом полного оборота кадров, коэффициентом восполнения кадров и др. [1, 4, 6, 13].

Коэффициент оборота по приему кадров позволяет определить удельный вес принятых сотрудников к среднесписочному числу работающих сотрудников (табл. 2).

Данные таблицы свидетельствуют о том, что удельный вес принятых в течение года ветеринарных специалистов на всех уровнях организации ветеринарной службы, кроме учреждений лабораторно-диагностического профиля, составил 9%. В учреждениях лабораторно-диагностического профиля доля таких сотрудников несколько выше и составила 12% от списочного состава ветспециалистов. В среднем по госветслужбе коэффициент оборота по приему кадров в 2018 г. равен 10%.

Удельный вес выбывших за год сотрудников к среднесписочному числу работающих сотрудников позволяет определить коэффициент оборота кадров по выбытию (табл. 2).

По результатам расчета видно, что коэффициенты оборота по выбытию на разных уровнях организации ветеринарной службы РФ мало отличаются друг от друга, что говорит о том, что процесс выбытия ветспециалистов практически равномерен, то есть нет масштабного сокращения кадров ни на одном из уровней организации ветеринарной службы. В среднем по стране доля уволившихся за год ветспециалистов составила 11% от общего числа ветеринарных специалистов госветслужбы РФ. Причинами выбытия специалистов могут быть как субъективные, так и объективные факторы.

Для анализа движения кадров целесообразно рассматривать коэффициенты оборота по приему и выбытию параллельно. Из таблицы 2 видно, что как в целом по ветеринарной службе, так и на каждом из уровней ее организации данные коэффициенты невысокие и имеют несущественные различия между собой. О незначительной потере численности ветспециалистов госветнадзора и учреждений лечебно-профилактического звена говорит факт превышения коэффициента оборота по выбытию над коэффициентом оборота по приему. О положительной тенденции свидетельствует соотношение данных коэффициентов в учреждениях лабораторно-диагностического профиля, которое говорит о приросте численности специалистов на данном уровне ветеринарной службы. Это может быть следствием открытия дополнительных вакансий существующих направлений деятельности или открытием новых структурных подразделений.

Общую оценку степени изменения кадрового состава как за счет вновь принятых на работу, так и за счет уволившихся по различным причинам дает коэффициент общего оборота кадров. Он равен отношению суммы числа принятых и уволенных к среднесписочной численности сотрудников (табл. 3). Чем меньше значение данного коэффициента, тем более стабилен и постоянен должен быть состав кадров.

Сравнивая данные таблицы 3, можно сделать вывод о том, что уровень стабильности кадров на разных уровнях организации ветеринарной службы существенно не отличается между собой. Более постоянный состав ветеринарных специалистов замечен среди сотрудников органа исполнительной власти. Менее постоянный состав ветеринарных кадров – в учреждениях лабораторно-диагностического профиля. Данный факт может косвенно указывать на возможные проблемы, связанные с организацией труда, оплатой труда, социальной поддержкой ветспециалистов и т. п. Чтобы определить истинные причины, необходимо проводить более детальный анализ влияющих на данную ситуацию факторов.

Важным показателем, характеризующим движение кадров, является коэффициент восполнения (замещения) кадров, который рассчитывается как отношение числа принятых к числу уволенных специалистов за год (табл. 3).

Коэффициент восполнения характеризует процесс восполнения уволившихся из организации по различным причинам работников вновь принятыми. Для организации целесообразно, чтобы данный коэффициент был больше 1. Однако в динамике значение коэффициента восполнения кадров, близкое к 1, не всегда имеет положительную тенденцию. Он может иметь такое значение и в случае отсутствия смены персонала, которое ведет к «застоя» кадров и может в будущем создать проблемы (например, «старение» кадров, если в штате большой процент сотрудников имеет предпенсионный или пенсионный возраст).

Так, коэффициент восполнения в целом по государственной ветеринарной службе в 2018 г. составил 0,91% (за год выбыло на 486 человек больше, чем принято на работу). Такая ситуация, когда коэффициент замещения меньше 1, характерна для большинства уровней организации ветеринарной службы: органа исполнительной власти в области ветеринарии, подразделения госветнадзора и учреждений лечебно-профилактического звена. Следовательно, на данных уровнях организации может иметь место нехватка персонала, увеличение количества вакантных должностей. Однако значение коэффициента восполнения меньше 1 может свидетельствовать и о сокращении должностей (ставок) в случае уменьшения задач госветслужбы.

В учреждениях лабораторно-диагностического профиля, где коэффициент восполнения составил 1,27, происходит полное возмещение убыли ветспециалистов в связи с их увольнением. Тем не менее, согласно отчетным данным, в учреждениях лабораторно-диагностического звена наблюдается недоукомплектованность ветеринарными специалистами на 12%, а в целом по госветслужбе – в среднем на 10%.

Потребность в персонале должна быть увязана с перспективами развития организации, поскольку процесс привлечения квалифицированных работников длительный. Он связан с подготовкой, переподготовкой, инвестициями, анализом внутреннего и внешнего рынка труда [8].

Обеспечение притока ветеринарных специалистов в ветеринарные службы субъектов РФ с целью устранения дефицита кадров и поддержки их на должном уровне может быть реализовано посредством процедуры целевого приема абитуриентов в вузы по специальности «ветеринария». Данный механизм реализован в 53 субъектах, что подтверждает важность

этого направления в кадровой политике. По данным ветеринарных служб субъектов РФ, за период с 2008 по 2018 г. более 2890 человек получили ветеринарное образование в вузах по целевому приему, но из них трудоустроились в учреждения государственной ветеринарной службы только порядка 1470 человек, что свидетельствует о необходимости проведения (заинтересованными структурами) более глубокой оценки эффективности целевого обучения по специальности «ветеринария». Таким образом, только около половины молодых специалистов, окончивших вузы по целевому приему по специальности «ветеринария», возвращаются в учреждения государственной ветеринарной службы. Вероятно, применяемых мер социальной поддержки на уровне субъектов РФ недостаточно. Поэтому необходимо предпринять совместные усилия региональных и федеральных властей, чтобы повысить престижность и привлекательность профессии ветеринарного врача.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ сведений, предоставленных органами исполнительной власти субъектов РФ в области ветеринарии, позволил выделить наиболее значимые показатели для оценки трудовых ресурсов в государственной ветеринарной службе на разных уровнях ее организации: образование, стаж работы, возраст, гендерный признак, движение кадрового потенциала. Анализируя значения показателей численности, структуры и движения кадров ветспециалистов в 2018 г., можно судить о том, что госветслужба РФ укомплектована ветеринарными специалистами на 90% от штатной численности. При этом число уволившихся за год ветеринарных специалистов превысило число принятых на работу, что говорит о неполном замещении в ветслужбе вышедших специалистов (коэффициент восполнения равен 0,91) и отчасти свидетельствует о незначительных негативных тенденциях на некоторых уровнях организации ветеринарной службы. Однако их значения не являются критическими, а требуют более пристального внимания для выявления явных или скрытых проблем и принятия необходимых управленческих решений в дальнейшем.

Основная масса ветспециалистов работает в учреждениях лечебно-профилактического звена (81%), что обусловлено направлением деятельности государственной ветеринарной службы. Распределение трудовых ресурсов по уровню образования показывает, что преобладают ветспециалисты с высшим образованием (75%). Характер распределения по возрастному признаку

Таблица 3
Общий оборот и восполнение ветеринарных кадров государственной ветеринарной службы РФ

Уровень организации госветслужбы	Коэффициент общего оборота, %	Коэффициент восполнения, %
Всего в госветслужбе РФ, в том числе:	21	0,91
– в органе исполнительной власти субъектов РФ (из них специалисты госветнадзора)	18 (19)	0,95 (0,89)
– в учреждениях лечебно-профилактического звена	20	0,86
– в учреждениях лабораторно-диагностического профиля	21	1,27

ку говорит о высокой укомплектованности ветеринарной службы специалистами в возрасте от 36 до 50 лет, которые уже обладают достаточным опытом работы и еще имеют высокий профессиональный потенциал. В структуре трудовых ресурсов госветслужбы практически равны доли молодых специалистов до 35 лет (26%) и специалистов пенсионного возраста (25%), что свидетельствует о рациональной политике в области подбора кадров. В гендерной структуре наблюдается превышение доли женщин (62%) над долей мужчин в общей численности ветеринарных специалистов государственной ветеринарной службы. Наибольший удельный вес женщин преобладает в учреждениях лабораторно-диагностического сектора (89%). Наличие в госветслужбе свыше 50% ветспециалистов с длительным стажем работы (более 10 лет) свидетельствует об укомплектованности ветеринарной службы страны опытными и квалифицированными кадрами, что играет важную роль в обеспечении эпизоотического благополучия на территории РФ.

Проведенный расчет и комплексный анализ кадровых коэффициентов дает представление о количественном, структурном, качественном состоянии штата ветеринарных специалистов, а также их движении на разных уровнях организации государственной ветеринарной службы в 2018 г. Для более глубокого анализа кадровых ресурсов необходимо проследить данные показатели в динамике за несколько лет. Это даст возможность выявить тенденцию их изменения и позволит, в случае необходимости, разработать мероприятия по совершенствованию кадровой политики в государственной ветеринарной службе РФ.

Анализ рассмотренных показателей кадрового состава госветслужбы РФ и сделанные выводы являются дополнительной информационной базой для принятия определенных управленческих решений, связанных с организацией труда и позволяющих провести более детальный анализ влияющих на конкретную ситуацию факторов, с целью обеспечения качественной работы государственной ветеринарной службы на разных уровнях ее организации.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильяна Л. О. Экономика труда: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2013. – 671 с.
2. Анализ движения трудовых ресурсов коммерческого предприятия / Научно-популярный портал Bukvi.ru. – URL: <http://bukvi.ru/ekonomika/analiz/analiz-dvizheniya-trudovykh-resursov-kommercheskogo-predpriyatiya.html> (дата обращения: 06.08.19).
3. Артемова Я. В. Исследование отношения сотрудника к компании в контексте лояльности и стажа работы // Актуальные вопросы современной психологии: материалы Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, 20–23 марта 2011 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2011. – С. 5–7.
4. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2001. – 496 с.
5. Кадровый потенциал государственной ветеринарной службы субъектов Российской Федерации / М. А. Шибяев, И. М. Клиновицкая, А. С. Оганесян [и др.] // Ветеринария сегодня. – 2018. – № 4. – С. 53–62; DOI: 10.29326/2304-196X-2018-4-27-53-62.
6. Когденко В. Г. Экономический анализ. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2011. – 399 с.

7. Нестеров А. К. Анализ трудовых ресурсов // Энциклопедия Нестеровых. – URL: <http://odiplom.ru/lab/analiz-trudovykh-resursov.html> (дата обращения: 28.08.19).

8. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2000. – 412 с.

9. Тарлецкая Л. В. Страны ОЭСР в международной статистике труда // Мировая экономика и международные отношения. – 2010. – № 1. – С. 47–53.

10. Только 7% работодателей не обращают внимания на возраст соискателя / Исследовательский центр портала Superjob.ru. – URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111652/tolko-7/> (дата обращения: 30.07.19).

11. Третьякова Е. П. Оценка трудового потенциала организации // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – № 1. – С. 136–144.

12. Харский К. В. Благонадежность и лояльность персонала. – СПб.: Питер, 2003. – 495 с.

13. Экономическая статистика: учебник / под ред. Ю. Н. Иванова. – 2-е изд., доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 480 с.

14. FVE Survey of the veterinary profession in Europe / Federation of Veterinarians of Europe. – April 2015. – URL: https://www.fve.org/cms/wp-content/uploads/FVE-Survey-ALL-280416_AMENDED-April-2016.pdf (дата обращения: 20.08.19).

REFERENCES

1. Aliev I. M., Gorelov N. A., Ilyina L. O. Economics of Labour: textbook for bachelor students [Ekonomika truda: uchebnik dlya bakalavrov]. M.: Yurait, 2013 (in Russian).
2. Analysis of movement of human resources of a commercial establishment [Analiz dvizheniya trudovykh resursov kommercheskogo predpriyatiya]. *Popular science portal – Bukvi.ru*. URL: <http://bukvi.ru/ekonomika/analiz/analiz-dvizheniya-trudovykh-resursov-kommercheskogo-predpriyatiya.html> (data of access: 06.08.19) (in Russian).
3. Artemova Ya. V. Study of the employee's attitude to the company in the context of loyalty and length of service [Issledovaniye otnosheniya sotrudnika k kompanii v kontekste loyalsnosti i stazha raboty]. *Aktual'nye voprosy sovremennoy psikhologii: materialy Mezhdunar. nauch. konf.* (Chelyabinsk, March 20–23, 2011). Chelyabinsk: Dva komsomoltsa, 2011; 5–7 (in Russian).
4. Vesnin V. R. Practical personnel management: textbook for personnel management [Praktichesky menegement personala: posobiye po kadrovoy rabote]. M.: Yurist, 2001 (in Russian).
5. Human resources of the state veterinary service of the subjects of the Russian Federation [Kadrovyy potencial gosudarstvennoy veterinarnoy sluzhbyby subyektov Rossiyskoy Federatsii]. M. A. Shibyayev, I. M. Klinovitskaya, A. S. Oganesyanyan [et al.]. *Veterinary Science Today*. 2018; 4: 53–62; DOI: 10.29326/2304-196X-2018-4-27-53-62.
6. Kogdenko V. G. Economic analysis [Ekonomichesky analiz]. 2nd edition, revised and enlarged. M.: Uniti-Dana, 2011 (in Russian).
7. Nesterov A. K. Analysis of human resources [Analiz trudovykh resursov]. *Nesterov Encyclopedia [Enciklopediya Nesterovykh]*. URL: <http://odiplom.ru/lab/analiz-trudovykh-resursov.html> (data of access: 28.08.19) (in Russian).
8. Spivak V. A. Organizational behavior and personnel management: textbook [Organizatsionnoye povedeniye i upravleniye personalom]. St. Petersburg: Piter, 2000 (in Russian).
9. Tarletska L. V. OECD countries in international labour statistics [Strany OESR v mezhdunarodnoy statistike truda]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*. 2010; 1: 47–53 (in Russian).
10. Only 7% of employers do not pay attention to employee's age [Tol'ko 7% rabotodatelej ne obrashchayut vnimaniya na vozrast soiskatelya]. *Research centre of Superjob.ru portal*. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111652/tolko-7/> (data of access: 30.07.19) (in Russian).
11. Tretyakova E. P. Evaluation of human resources of an organization [Otsenka trudovogo potentiala organizatsii]. *Management in Russia and Abroad*. 2009; 1: 136–144 (in Russian).
12. Kharsky K. V. Personnel reliability and loyalty [Blagonadezhnost' i loyalsnost' personala]. St. Petersburg: Piter, 2003 (in Russian).
13. Economic statistics [Ekonomicheskaya statistika]: textbook. ed. by Yu. N. Ivanov. 2nd edition, enlarged edition. M.: INFRA-M, 2002 (in Russian).
14. FVE Survey of the veterinary profession in Europe. *Federation of Veterinarians of Europe*. April 2015. URL: https://www.fve.org/cms/wp-content/uploads/FVE-Survey-ALL-280416_AMENDED-April-2016.pdf (data of access: 20.08.19).

Поступила 18.10.19

Принята в печать 13.11.19