华博咨询

HUABO CONSULTING

行业研究白皮书

INDUSTRY WHITE PAPER 2026

2026年宠物医疗行业人才发展报告

需求高景气与人才硬约束下的行业人才全景

出品：华博咨询　**数据截至：**2026年8月

研究范围：以中国市场为主，兼顾美国、英国国际对标

扫码加入
宠物行业交流/会员群

1、暗号“001”宠物行业交流群

2、暗号“999”宠物行业会员群

注：两群都可加入

发送暗号发你对应入群方式

宠物行业学习+圈子群

深度关注宠物圈，推荐加入杨Sir会员



关注公众号【杨Sir宠物圈】关注更新

目 录

摘要 3

一、行业基本面：人才需求的市场底盘 4

1.1 市场规模与机构扩张 4

1.2 需求侧信号：招聘市场与消费结构 4

二、人才存量与结构 6

2.1 兽医队伍总量：多源交叉验证 6

2.2 从业队伍的资质与经验结构 7

三、人才缺口测算：多口径交叉验证 8

3.1 四种口径的对比与取舍 8

3.2 结构性缺口：专科医生与辅助岗位 9

3.3 区域失衡 9

四、供给管道：教育、考试与培养体系 10

4.1 本科教育：热度飙升，产能有限 10

4.2 高职教育：扩张最快的供给梯队 10

4.3 执业兽医资格考试：准入闸门的流量与流速 10

4.4 继续教育与专科认证：从”准入”到”精进”的制度拼图 11

4.5 供给管道的”漏斗效应” 11

五、职业生态：薪酬、工作强度与人才流失 13

5.1 薪酬水平：低起点、强分化 13

5.2 工作强度与心理健康 13

5.3 流失与留存：职业认同的经济账 14

六、企业人才战略：头部连锁样本 15

6.1 新瑞鹏：从规模扩张到人才密度 15

6.2 瑞派：VDP模式与人才绑定 15

6.3 行业启示：人力成本约束下的竞争逻辑 16

七、国际对标：美英兽医人力市场的经验 17

7.1 美国：短缺共识与数据争议并存 17

7.2 英国：从”人力危机”到动态均衡的政策样本 17

7.3 对我国的综合镜鉴 18

八、趋势研判与发展建议（2026—2030） 19

8.1 五大趋势判断 19

8.2 分主体建议 19

数据说明与局限性 21

摘要

中国宠物医疗行业正处在”需求高景气”与”人才硬约束”深度博弈的关键阶段。本报告基于农业农村部及各省考试机构公告、新华社与中国新闻社等权威媒体报道、《2025中国宠物医疗行业白皮书》、上市/拟上市公司招股文件、教育部专业设置平台、招聘平台数据及美英官方统计等多源信息交叉验证，形成以下核心判断：

- 市场底盘持续扩容：2025年中国内地宠物医疗市场规模约803亿元，约占整个宠物市场的25.1%；全国备案有效的动物诊疗机构达24,619家（截至2025年10月），五年间增长约54%。另一消费口径下，2024年宠物医疗（含诊疗、疫苗和药品）消费市场规模为855.6亿元，2018—2024年复合增速约16.7%。
- 人才缺口是行业最大瓶颈：2024年全国执业兽医合计约17万人，其中从事宠物医疗的仅约4万人。按发达国家每千人兽医服务需求比例测算，执业兽医总缺口约30万人；若按”每千只犬猫配备1名兽医”的宠物临床口径测算，缺口约8万人。不同口径测算结果介于8万—30万人之间，本报告以多口径并列方式呈现，不做单一结论。
- 供给管道正在加速但损耗严重：执业兽医资格考试报考人数从2021年7.9万人增至2023年12.1万人，2025年各考区报考人数全面创历史新高，四川、陕西、天津等考区同比增速达36%—57%；动物医学专业跃居2025年高考热搜专业第4位。但高校毕业生进入小动物临床的比例仅约35%，入职前三年流失率高达约48%，供给管道存在严重的”漏斗效应”。
- 职业生态承压：53.03%的宠物医生每周工作超过60小时，主要压力源为高强度工作负荷（45.87%）、复杂病例治疗（43.07%）和与宠主沟通困难（39.23%）。应届动物医学本科毕业生2024届月收入为5,699元，薪酬竞争力不足是流失的核心诱因之一。
- 竞争焦点转向人才密度：头部连锁已完成资本驱动的规模扩张上半场，新瑞鹏门店从峰值近2,000家收缩至约1,000—1,600家，瑞派以548家在营医院冲刺”中国宠物医疗第一股”并于2025年上半年首次扭亏。人工成本占连锁宠物医疗集团销售成本的48%—56%，人才争夺与人才培养能力已成为决定企业盈利模型的核心变量。

一、行业基本面：人才需求的市场底盘

1.1 市场规模与机构扩张

宠物医疗已成为中国宠物经济中技术壁垒最高、消费刚性最强的细分赛道。据《2025中国宠物医疗行业白皮书（行业研究报告）》，2025年中国内地宠物医疗市场规模约803亿元人民币，约占整个宠物市场的25.1%，占比呈持续上升趋势。按另一统计口径（含诊疗、疫苗和药品的消费口径），2024年宠物医疗消费市场规模达855.6亿元，同比增长7.5%，2018—2024年复合增速约16.7%，占宠物行业整体市场规模的比例由2018年的19.8%提升至28.5%，是仅次于宠物食品的第二大细分市场。两套口径数值接近、趋势一致，可相互印证行业处于中高速增长通道。

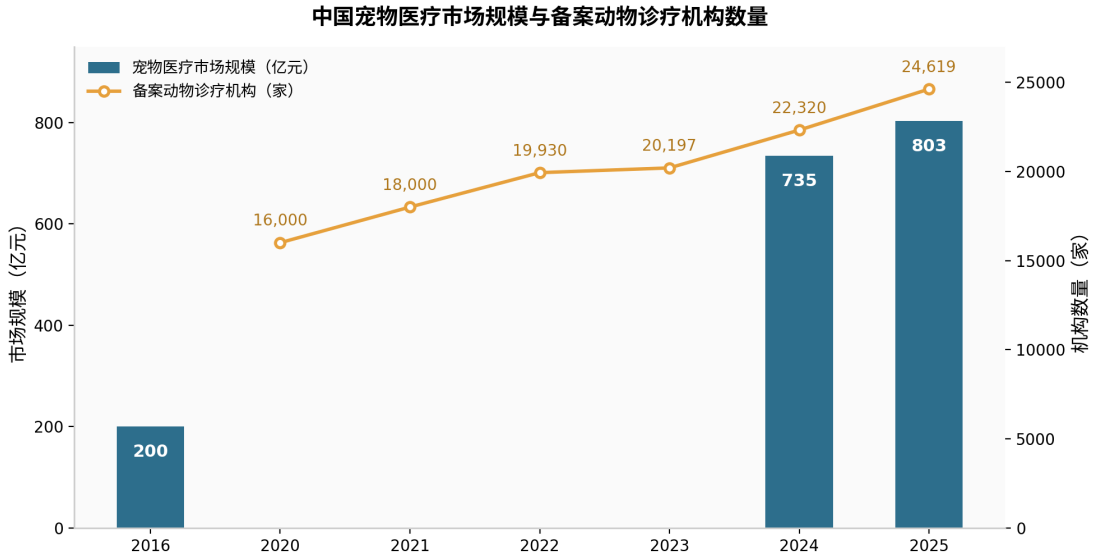


图1 中国宠物医疗市场规模与备案动物诊疗机构数量

机构侧，全国备案有效的动物诊疗机构数量从2020年的约16,000家增长至2025年10月的24,619家，五年增长约54%；其中连锁机构（≥5家）占比约21.3%，单体医院仍为行业主要形态。需要说明的是，机构数量存在统计口径差异：基于地图等综合渠道的第三方盘点显示，2025年初全国宠物医院数量约3.4万—3.8万家（含部分关店歇业等不活跃门店）；PetNotes宠物商业研究的统计口径则为约2.8万家（截至2025年6月初）。无论采用何种口径，一线与新一线19个城市集中了全国约三分之一的诊疗机构，核心消费区域的宠物医疗资源依然偏紧——一线城市医院数量约占全国10%，但宠物主数量占全国30%以上。

与国际成熟市场相比，国内宠物医院的密度仍有明显差距：2023年国内单院覆盖宠物猫狗数量约7,000只，医院密度明显低于美国和日本。全国每百万人口对应的宠物医院数量约为26家。这意味着机构加密仍在途中，而每新增一家机构，都会直接转化为对执业兽医、兽医助理和管理岗位的增量需求。

1.2 需求侧信号：招聘市场与消费结构

招聘市场数据为人才需求提供了最直接的高频信号。智联招聘《2025年三季度人才市场热点快报》显示，2025年三季度宠物服务行业招聘职位数同比增长43.7%，其中宠物医生岗位增速高达128.2%、宠物

美容岗位增速67.3%，成为现代服务业中增速最突出的岗位之一。这一增速远超多数传统行业，反映出诊疗机构扩张与人才储备不足之间的张力正在招聘端集中释放。

消费结构的变化同样在重塑人才需求的结构。2024年全国城镇宠物（犬猫）数量超过1.2亿只，城镇（犬猫）消费市场规模超3,000亿元，其中医疗消费占比28%；异宠饲养人数约1,707万人。随着宠物老龄化、慢病管理和专科诊疗需求上升，免疫、绝育、驱虫等传统高频项目（2022年占比分别为81.08%、77.00%、75.20%）之外，肿瘤、心脏、眼科、口腔、骨科等专科需求快速增长，人才需求正从”全科数量型”向”专科质量型”迁移。2026年以来，从第二届小动物兽医专科发展大会到动物医院医疗质量管理论坛，行业议程已明确从”规模扩张”转向”质量为本”，而医疗质量的根基正是人才。

二、人才存量与结构

2.1 兽医队伍总量：多源交叉验证

中国兽医人才总量存在”资格口径”“备案口径”“从业口径”之分，本报告对多源数据进行了交叉比对：

表1 中国兽医队伍多源数据交叉比对

数据口径	数值	时间与口径
具备执业兽医资格累计人数	16.8万人	截至2024年4月，中国动物疫病预防控制中心
执业兽医合计（含助理）	约17万人	2024年
执业兽医	16.5万人	张改平院士援引数据
官方兽医	13.6万人	张改平院士援引数据
乡村兽医	17.7万人	张改平院士援引数据
其中：从事宠物医疗的执业兽医	约4万人	2024年，中国兽医协会统计
执业兽医师人数预测	2029年达23.7万人（CAGR约5.2%）	弗若斯特沙利文

三组独立来源（中国动物疫病预防控制中心16.8万、新华社约17万、张改平院士16.5万）对执业兽医总量的估计高度收敛，可以确认全国执业兽医（含助理）存量约17万人这一基准判断。纵向看，2020年全国执业兽医师仅7.8万人、助理执业兽医师3.1万人，五年间总量增长超过50%，供给扩张速度可观，但基数仍然偏低。

结构上，约17万执业兽医中仅约4万人从事宠物（小动物）临床工作，占比不足四分之一。这与高校兽医教育长期以经济动物（畜牧）为主的格局直接相关——本科院校暂未设置宠物医疗专业，高校兽医教学以经济动物为主，宠物临床教学占比不高。换言之，宠物医疗行业是在一个为畜牧业设计的兽医人才体系中”分流取水”，这是理解行业人才短缺的结构性前提。

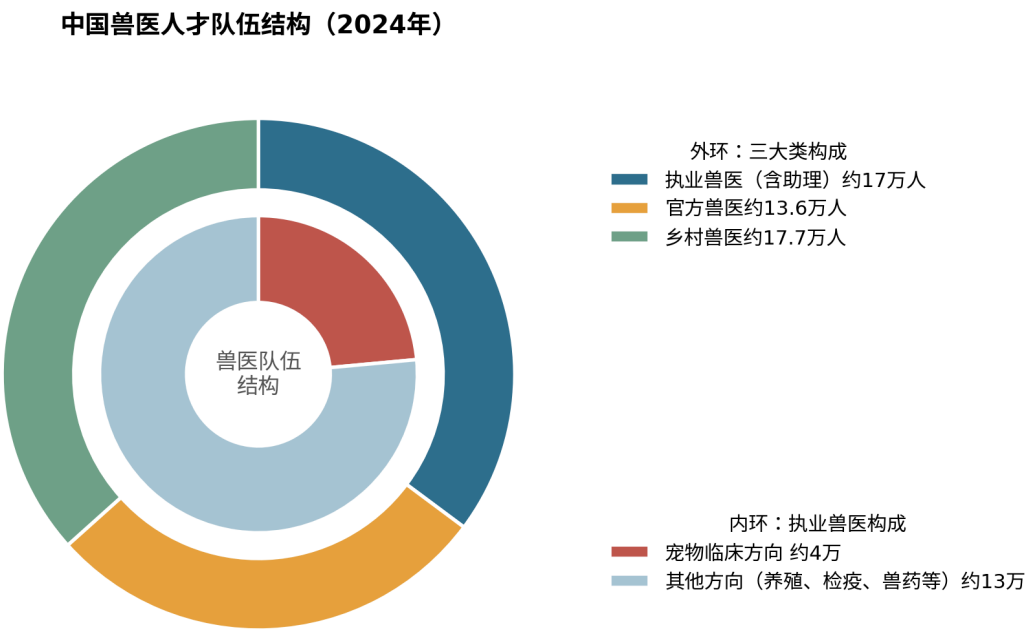


图2 中国兽医人才队伍结构

2.2 从业队伍的资质与经验结构

存量队伍的资质结构同样不容乐观。行业调研显示，宠物医院从业人员中专科及以下学历占比最高，达50.9%；从医院配置看，执业兽医人数在3—5人的医院数量占比超过半数。具备5年以上临床经验的医生仅占从业者的约30%，而能处理复杂病例的专科医生（心脏、神经、肿瘤等方向）更是凤毛麟角。

若以《动物诊疗机构管理办法》“具备手术能力的动物医院应配备3名以上执业兽医师”的要求 做一个静态测算：24,619家备案诊疗机构若全部达到该标准，需要约7.4万名宠物执业兽医，而现有宠物临床执业兽医仅约4万人，静态缺口即达3.4万人；若按地图口径约3.7万家宠物医院测算，则需要约11.1万人。这一测算与”总量17万、宠物方向4万”的存量结构相互印证，说明即便不考虑服务渗透率提升，仅合规化要求本身就已构成显著的人才缺口。

三、人才缺口测算：多口径交叉验证

3.1 四种口径的对比与取舍

“宠物医疗人才缺口”是行业引用最频繁、也最容易被误用的数字。本报告梳理了当前公开信息中的四种主要测算口径，并列呈现如下：

表2 中国宠物医疗人才缺口：四种测算口径对比

口径	测算逻辑	缺口估算	年份
A. 宠物临床配比口径	每1,000只宠物配1名执业兽医×1.2亿只犬猫，需12万人，现有宠物兽医约4万	约8万人	2026
B. 行业岗位需求口径	行业需约36.8万专业人才，2020年持证者14.29万人	约22.5万人	2022
C. 成熟市场对标口径	参照美国兽医师与宠物比例需30—40万执业兽医师，实际从业10—12万	约 23—25 万人	2025
D. 人口服务比例口径	按发达国家每千人对兽医服务的需求比例	约30万人	—

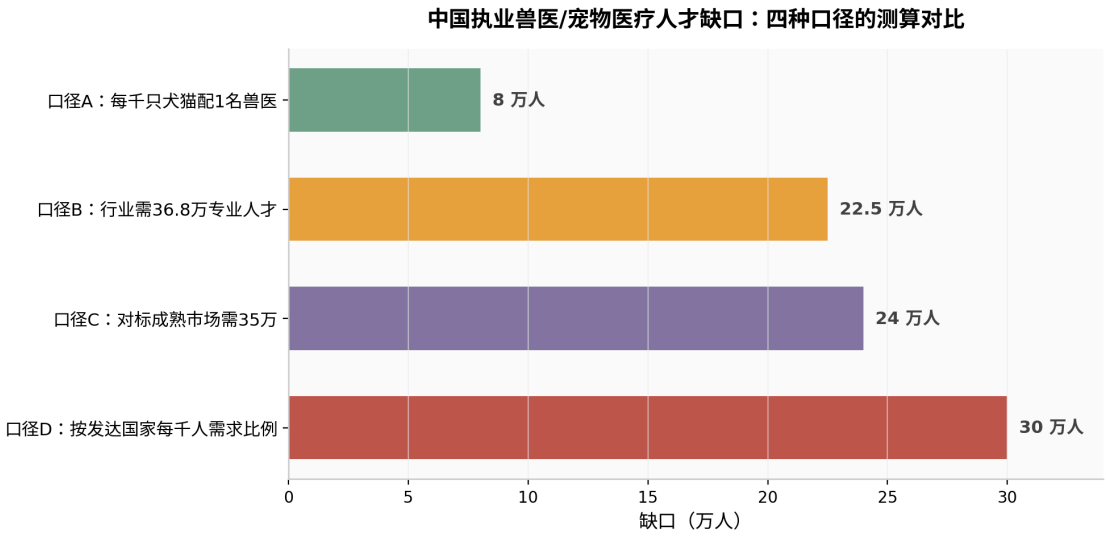


图3 中国执业兽医/宠物医疗人才缺口：四种口径的测算对比

四种口径的差异主要源于三点：一是覆盖范围不同——口径A仅覆盖宠物临床，口径B—D覆盖畜牧、检疫、兽药等全部兽医服务领域；二是参照系不同——分别锚定宠物数量、岗位编制、美国人均配比和人口服务比例；三是存量认定不同——资格口径（17万）与实际从业口径（10—12万）之间存在数万人差异，反映部分持证者并未实际执业。综合来看，宠物临床方向的可信缺口约为8万—12万人（口径A与机构合规测算区间），兽医全行业口径缺口约23万—30万人（口径B—D收敛区间）。考虑到官方与权威媒

体引用最多的是”缺口约30万人”，本报告将其作为全行业口径的锚点，同时提示其覆盖范围不限于宠物医疗。

供给速度决定了缺口的消化周期。2021—2023年，全国年均新增取得执业兽医资格（含助理）约2.2万人；即便不考虑流失与需求增长，静态补足30万缺口也需要约14年。沙利文预计执业兽医师人数将以约5.2%的复合增速增长、2029年达23.7万人 ——按此轨迹，全行业口径的缺口在中期内难以根本性收窄，人才竞争将是行业的长期常态。

3.2 结构性缺口：专科医生与辅助岗位

比总量缺口更尖锐的是结构性缺口。专科医生方面，不同来源的估计均指向极度稀缺：具备专科认证或相当水平的医生不足5,000人；能够独立开展眼科、牙科或肿瘤手术的专科兽医不足1,200人，且约70%集中于北上广深等一线城市。2025年首届小动物兽医专科发展大会设置眼科、皮肤、外科、影像、内科、口腔、骨科、肿瘤等16个专科专场，吸引300余位权威专家与3,000余名兽医参会，专科化已成为行业共识性的突围方向。

辅助岗位缺口同样巨大。据行业测算，现有兽医助理/护士约15—20万人，而参照成熟市场的人岗配比需求约70万人，缺口约50—55万人。辅助人员不足直接导致医生被大量基础操作占用，无法专注于诊断和治疗，放大了医生短缺的实际影响。美国市场的经验可以对照：AAVMC分析显示，仅伴侣动物诊疗领域就需要额外5万名以上兽医护士/技师才能最大化现有医生的产能，按当前培养能力需要30年才能满足2030年的预期需求。中国尚未建立独立的兽医护士/技师职业资格体系，辅助岗位的供给约束比美国更为刚性。

3.3 区域失衡

人才分布与需求分布存在显著错配。一线、新一线和二线城市的宠物渗透率相对较高（接近25%），宠物医疗资源集中、诊疗水平领先；而三四线及以下城市虽然涌现大量新养宠家庭，却面临”看病难、看病远”，连锁品牌难以在成本可控的前提下下沉。专科人才的集聚度更高——约70%的专科兽医集中在一线城市，这意味着下沉市场的增量需求（被多家机构视为行业未来五年最大增长极）将首先受制于人才可及性而非支付能力。备案机构数量的省份分布也印证了这一点：广东（2,550家）、江苏（2,412家）领跑，而西藏、青海分别仅44家、60家。

四、供给管道：教育、考试与培养体系

4.1 本科教育：热度飙升，产能有限

动物医学本科教育正在经历从”冷门专业”到”报考风口”的历史性转变。百度热搜高考大数据显示，动物医学位列2025年本科专业热度榜第4位，是前十中唯一的农学专业。2026年录取数据进一步确认了这一趋势：多所高校动物医学专业录取位次大幅上升，海南大学动物医学在浙江的录取位次飙升7,174位，内蒙古农业大学上涨8,722位；金华职业技术大学动物医学专业最低位次号一年内上升超7,000名。

但热度尚未转化为产能。据阳光高考网数据，全国开设动物医学专业的高校共79所，毕业生规模为每年1万—1.2万人；2024届本科毕业生月收入5,699元，就业满意度78%。对比同为热搜前十的电气工程及其自动化（628所高校、毕业生超10万人），动物医学的培养体量仅为其十分之一左右。培养周期长是另一重约束：动物医学本科多为五年制，毕业生进入临床后还需漫长的在岗培训才能独立接诊，业内普遍认为”4年（或5年）大学专业学习加2—4年实习经历，才能培育出一名合格的宠物医生”。

4.2 高职教育：扩张最快的供给梯队

高等职业教育是宠物医疗人才供给中扩张最快的板块。据全国职业院校专业设置管理与公共信息服务平台备案数据，开设动物医学、动物营养与饲料、动物防疫与检疫等专业的高职院校从2024年的168所增至2025年的181所；开设宠物医疗技术、宠物养护与驯导专业的高职院校从137所增至155所。需求端的热度直接传导至招生端：江苏农牧科技职业学院宠物科技学院2024级比2023级扩招217人，广东科贸职业学院动物科技学院2024年招生报录比由3:1升至5:1。

高职培养的定位主要是兽医助理、宠物护理等辅助岗位以及基层全科诊疗力量，恰好对应缺口最大的辅助岗位群体。2026年6月，由温州科技职业学院牵头，联合中国兽医协会、行业龙头企业及全国多所高水平职业院校发起的“宠物医疗领域高技能人才集群培养计划”在浙江温州启动，试图以跨区域、跨主体协同共育模式改变以往分散式、单点式的培养格局；该校作为全国较早开设宠物医疗技术专业的院校之一，已累计为行业培养4,500余名宠物医疗技术人才。

4.3 执业兽医资格考试：准入闸门的流量与流速

执业兽医资格考试是农业农村部统一组织的行业准入考试，其报考规模是观察行业人才供给最直接的先行指标。2021年考试改革（允许全日制在校大学生和符合条件的乡村兽医报考、允许分科报考并新增三年累计合格条件）后，报考人数连续三年快速攀升：2021年7.9万人、2022年9.5万人、2023年12.1万人，三年累计29.5万人报考，较改革前翻了约一番；同期共选拔执业兽医师3.7万人、执业助理兽医师2.9万人。

2025年考试热度再创新高：河南10,393人、四川9,507人（+36%）、云南7,489人（+17.8%）、辽宁5,481人（+28.57%）、上海5,767人（+21%）、北京4,599人（较2024年增加890人）、陕西4,334人（+57%）、湖北3,995人（+26.3%）、天津2,434人（+36%），主要考区报考人数全面创历史新高。通过率方面，全国整体通过率长期维持在20%—25%区间，北京考区2010年以来累计总体通过率为40.46%（含助理）。考试改革将持续释放”在校生提前取证”的供给红利——通过考试的学生毕业即可申请取得执业兽医资格，缩短了从校园到临床的周期。

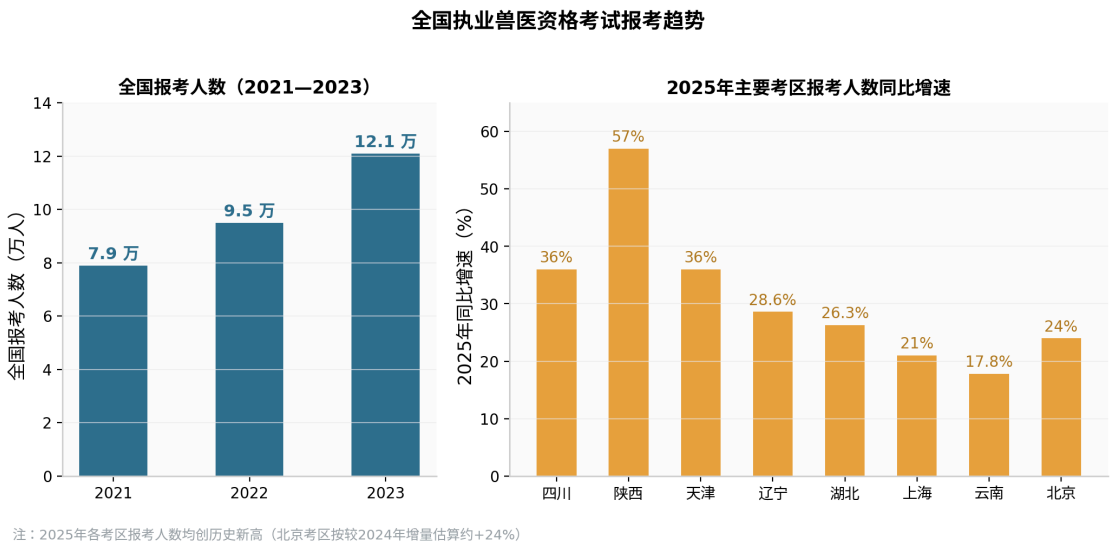


图4 全国执业兽医资格考试报考趋势

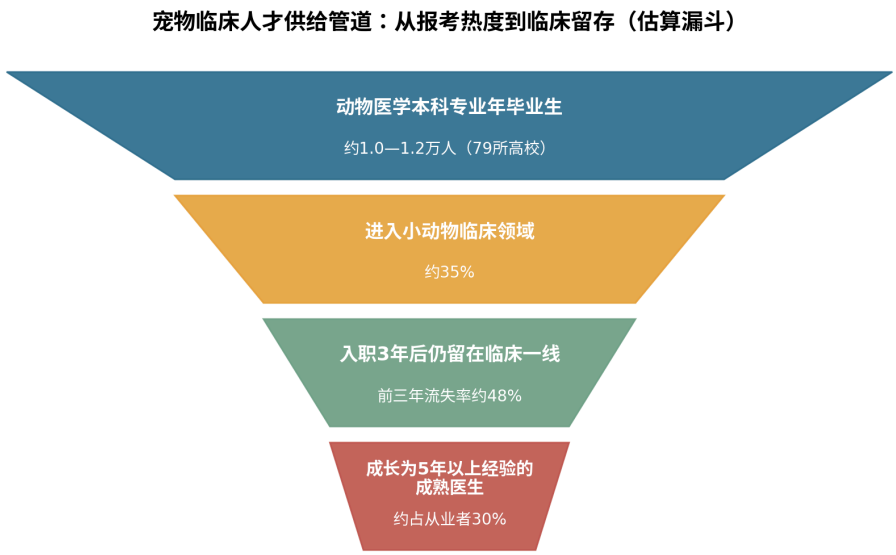
4.4 继续教育与专科认证：从”准入”到”精进”的制度拼图

执业后的持续培养制度正在完善。继续教育方面，农业农村部办公厅2024年1月印发《关于做好执业兽医和乡村兽医继续教育工作的通知》，要求建立继续教育培训学时、学分制度，拓展学术研讨、技术交流、培训班、技能竞赛等多元渠道；中国兽医协会《注册执业兽医师继续教育暂行办法》规定注册执业兽医师每年须完成不低于40学分的继续教育（其中兽医临床专业类A类学分不低于35分、政策法规与职业道德类B类学分不低于5分）。

专科认证体系处于起步加速期。中国兽医协会已陆续成立小动物专科委员会（如2025年成立的小动物预防医学（健康管理）专科委员会），开展”卓越小动物专科医师”评选和五星级动物医院认证；2025年首届、2026年第二届小动物兽医专科发展大会连续举办，专科建设被明确为医疗质量的”结构性支撑”。企业端，新瑞鹏等重点打造15大宠物专科，建立医生分级培训和分级认证体系。不过，与美国以ACVIM等专科委员会为核心的成熟认证体系相比，国内专科认证的权威性、覆盖面和与薪酬体系的挂钩程度仍有较大差距——美国board-certified专科医生收入可比普通全科医生高72%，而国内专科溢价主要依靠市场自发形成。

4.5 供给管道的”漏斗效应”

将各环节数据串联，可以清晰看到供给管道的逐级损耗：每年约1.0—1.2万动物医学本科毕业生中，仅约35%进入小动物临床领域；入职后前三年流失率高达约48%；五年以上经验的成熟医生仅占从业者的约30%。另一组来自院校一线的时间序列观察印证了这一趋势：刚毕业时约90%的学生进入宠物临床行业，但每隔一两年就有10%—20%离开。



注：各环节比例来自不同来源的交叉参照，非同一队列追踪数据，仅用于呈现结构性损耗

图5 宠物临床人才供给管道漏斗

漏斗效应的根源有三：其一，高校兽医教育体系与临床实践脱节，宠物临床教学占比不高，毕业生普遍存在临床知识缺口，需要机构投入大量带教资源再培养；其二，入门期薪酬与工作强度严重不匹配（详见第五章）；其三，职业发展路径不清晰，全科向专科进阶缺乏标准化通道。这意味着单纯扩大招生规模并不能线性增加有效供给——如果留存环节不改善，扩招的相当部分将成为行业的”过路人才”。

五、职业生态：薪酬、工作强度与人才流失

5.1 薪酬水平：低起点、强分化

宠物医生薪酬呈现”起点低、分化大”的特征。起点端，2024届动物医学本科毕业生月收入为5,699元；一线临床观察显示，毕业平均月薪约七八千元。头部企业的薪酬分布印证了基层岗位的低薪现实：新瑞鹏约46.1%的岗位月薪集中在4.5—8K区间。

分化的另一端，专科化与资历带来显著溢价。2026年猎聘在招岗位显示，上海宠物医生岗位可达18—30K/月，成都、沈阳的宠物医院院长岗位达20—70K/月，宠物板块负责人岗位（杭州）达25—35K·14薪。资质是薪酬的分水岭：持有执业兽医师资格证者薪资显著高于无证人员，招聘市场普遍”有证优先”。纵向看，美国市场的成熟样本揭示了薪酬随经验与专科化演进的陡峭曲线——2026年1月美国兽医起薪中位数约10万美元，而高职级岗位中位数已达19.8万美元，年增幅8%—9%。

5.2 工作强度与心理健康

2025年9月，第十七届东西部小动物临床兽医师大会发布《中国宠物医生心理健康与职业发展研究报告》（基于2,034份有效问卷），首次系统描摹了中国宠物医生的职业生态：

- 53.03% 的宠物医生每周工作超过60小时，远超中国城镇就业人员48.7小时的平均周工作时长；
- 压力源前三位：高强度工作负荷（45.87%）、复杂病例治疗（43.07%）、与宠物主人沟通困难（39.23%）；
- 38% 反映与客户交流困难，24%曾在工作中情绪失控，33%表示心理问题影响了团队协作；
- 情绪耗竭比例为13.2%，低于美国同行的47.6%；抑郁情况（2.9%）也相对少见。

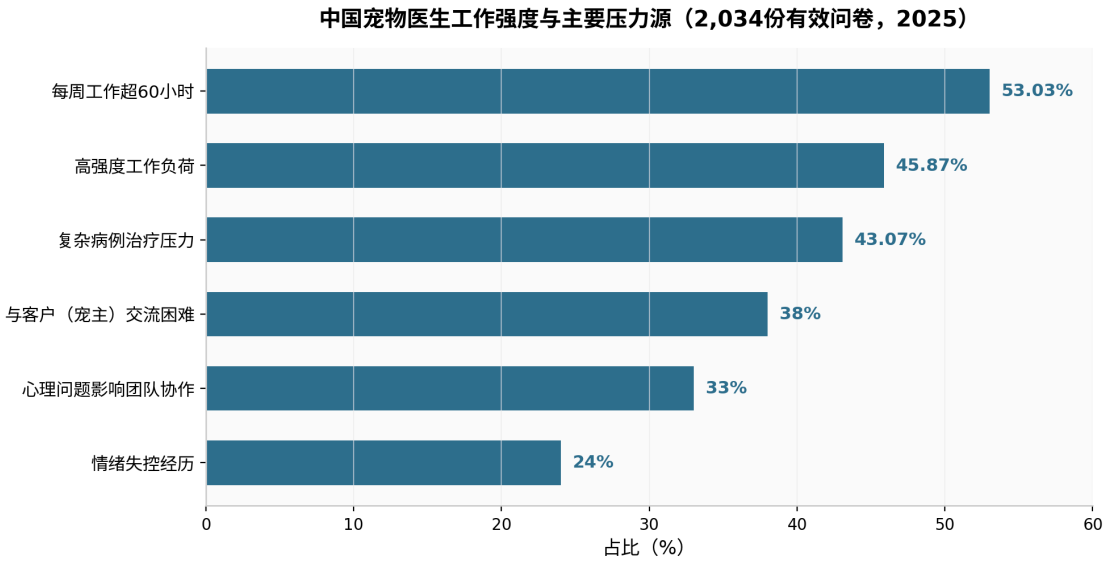


图6 中国宠物医生工作强度与主要压力源

值得注意的是中美对比的解读：中国宠物医生情绪耗竭比例低于美国，并不意味着职业生态更健康，而更可能反映行业所处阶段不同——中国从业者平均年龄更低、职业韧性预期更强，但超负荷工作时长本身已是职业倦怠的前置风险。美国市场的教训具有前瞻性：AVMA调查显示60%的美国兽医因工作压力、焦虑或抑郁需寻求心理帮助，每6名兽医中就有1名曾考虑过自杀，舆论压力（客户辱骂、网络暴力）是重要诱因。随着中国宠物医疗进入”医患矛盾”高发期——诊疗费用争议、疗效不确定性引发的信任冲突已在新华社调查中被反复记录 ——从业者心理支持系统的建设应当前置，而非等到危机显性化。

5.3 流失与留存：职业认同的经济账

人才流失是宠物医疗行业的慢性失血。院校一线观察显示，刚毕业时约90%的学生进入宠物临床行业，但每隔一两年就有10%—20%离开；行业报道给出的前三年流失率约48%。流失的经济逻辑清晰：宠物医生的工作强度”不亚于普通医生”，但待遇明显偏低，毕业平均月薪七八千元；叠加宠物抓咬风险、医疗纠纷压力和”被视作技术工人而非专业医疗人员”的社会认同落差，临床一线的留存难度居高不下。

改善留存的杠杆正在出现。头部连锁机构通过分级培训认证体系、专科晋升通道和股权激励（如瑞派VDP模式中保留原团队40%股份）绑定核心人才；行业层面，2026年医疗质量管理论坛将”人才、技术、流程、标准”并列为服务能力升级的全要素。但从行业整体看，薪酬水平的系统性提升受制于机构盈利能力（详见第六章），短期内”低薪—流失—更短缺—更高负荷”的负循环仍难根本打破。

六、企业人才战略：头部连锁样本

6.1 新瑞鹏：从规模扩张到人才密度

新瑞鹏集团是中国宠物医疗行业人才战略的完整样本。规模层面，集团目前旗下超1,000家医院、20多个品牌，覆盖100多个城市，员工超万人 ——较2022年末的1,850家 和2024年中的约1,600家 明显收缩，标志着公司从资本驱动的并购扩张（2019—2022年间从388家增至1,891家）转向以单店质量与人才密度为核心的内涵式增长。此前三年（2020—2022）累计亏损超37亿元、兽医及医助等人工成本占宠物医疗业务总成本53.9%—56.1%的教训，正是”重资产扩张+人才成本高企”模式难以为继的直接证据。

人才体系层面，新瑞鹏构建了业内最完整的企业级培养架构：面向应届兽医硕士、博士的“星瑞生”项目（6个月集中培训与临床带教，1—2年成为全科兽医师，3—5年成为专科兽医师）和面向医疗岗应届生的“精瑞生”项目（脱产培训、导师带教、轮转实践），配套MTPO四序列、专业与管理双通道晋升体系。医疗体系上，公司建设”1+P+C”三级诊疗体系、专家专科体系和医生分级培训认证体系，重点打造15大宠物专科。行业协同上，公司深度参与中国兽医协会专科建设——集团副总裁董轶（眼科）等多位专家获评2025年”卓越小动物专科医师”，并承办执业兽医人才培养交流。

6.2 瑞派：VDP模式与人才绑定

瑞派宠物医院是中国第二大连锁宠物医疗服务机构，截至2025年6月30日拥有548家在营医院（120家自建、428家收购），覆盖28个省份约70座城市，按2024年营收计市场份额约4.8%。2025年12月22日，瑞派正式向港交所递交招股书，冲刺”中国宠物医疗第一股”；2025年上半年实现净利润1,553.6万元，成为全国性大型连锁宠物医院中唯一实现净利润的企业。

人才维度，瑞派拥有员工6,000余名，其中博士9人、硕士126人，医疗专业人员3,000余人，执业兽医师1,800余人；年接诊量超300万例 （招股书口径宠物医师2,137名）。其首创的VDP模式（兽医发展伙伴模式）——收购时仅获取60%股权、保留原团队40%股份——本质上是一套以股权绑定兽医创业者的人才留存机制。财务数据同样揭示了行业的人力密集属性：员工成本占瑞派销售成本的48.5%，是刚性固定支出。这意味着对连锁机构而言，人才培养与留存能力直接决定单店盈利模型——人效每提升一分，亏损收窄的确定性就增加一分。

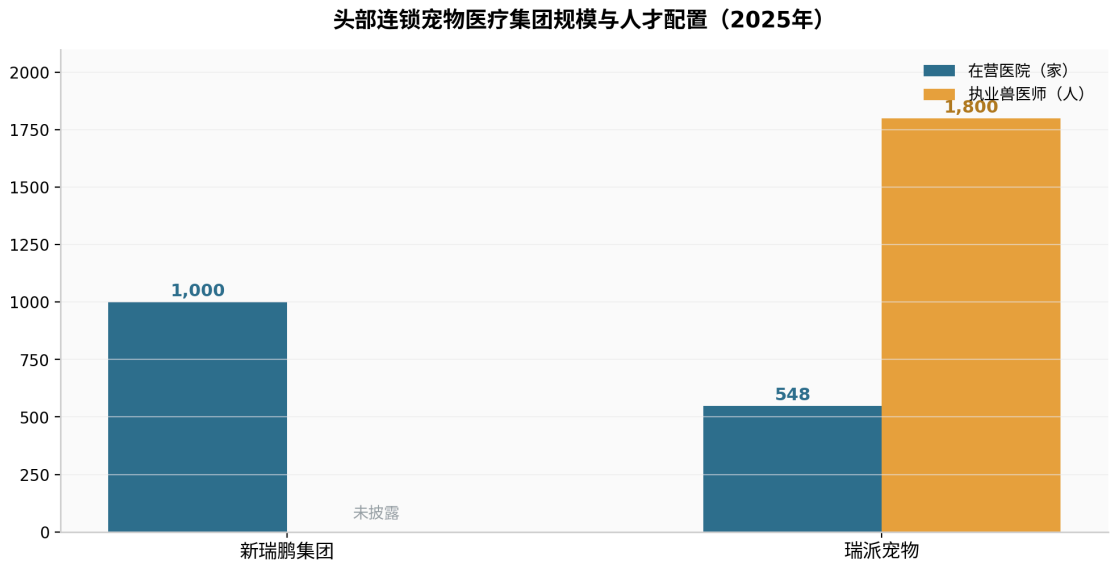


图7 头部连锁宠物医疗集团规模与人才配置

6.3 行业启示：人力成本约束下的竞争逻辑

两家头部企业的数据共同勾勒出行业的人才经济学：人工成本占连锁宠物医疗集团销售成本的48%—56%，是最大的成本项；而人才短缺推高的招聘溢价与高流失带来的重复培养成本，进一步侵蚀利润。竞争焦点已从”门店数量”转向”人才密度、医疗质量与运营效率”的深度比拼。对单体医院而言，人才战略的核心是专科差异化与医生个人品牌；对连锁机构而言，可复制的人才培养体系（标准化带教、分级认证、专科通道）是比并购更根本的扩张基础设施。2026年，AI辅助诊疗被寄望于部分缓解人才约束——“不诊断、不开处方、不替代兽医”的医疗级智能体开始进入院长们的视野，定位为分担重复性工作的”数字员工” ——但其对人才需求的替代效应在中期内仍将局限于辅助环节。

七、国际对标：美英兽医人力市场的经验

7.1 美国：短缺共识与数据争议并存

美国是全球兽医人力研究的参照系。存量上，2025年美国兽医就业约13.24万人，对应约1.8亿只以上的宠物保有量和75%的家庭养宠渗透率。薪酬上，美国劳工统计局（BLS）数据显示2024年兽医年薪中位数125,510美元、平均数140,270美元，最高薪25%超过16.16万美元；BLS预计2024—2034年兽医就业增长10%，年均新增约8,300个岗位。Indeed平台2026年数据（近36个月4.8万份薪酬样本）显示平均年薪达136,818美元。兽医职业在Indeed 2025年最佳职业榜中位列第一，岗位三年增长124%。

短缺判断上，美国学界存在值得关注的分歧：AAVMC委托的供需模型预测2023—2032年累计短缺约17,166人（年均缺口1,200—2,100人）；AAVMC官方声明强调短缺是系统性、长期趋势；而2024年发表于《美国兽医协会杂志》（JAVMA）的研究则认为供需数据"不支持持续短缺的预期"，呼吁以更严谨的经济学分析指导人力政策。这一分歧对中国的镜鉴在于：缺口测算高度依赖假设，"短缺叙事"需要用多口径数据持续校验——这正是本报告采取多口径并列呈现的原因。

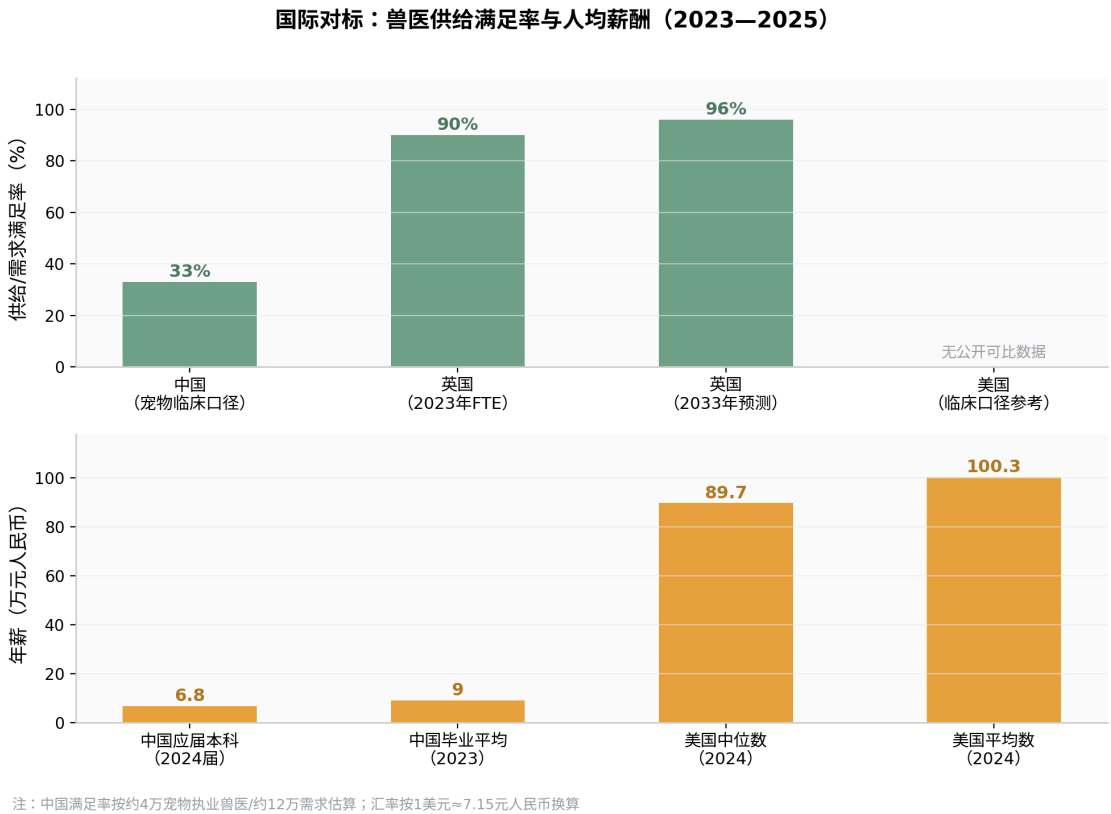


图8 国际对标：兽医供给满足率与人均薪酬

7.2 英国：从"人力危机"到动态均衡的政策样本

英国提供了短缺缓解的时间序列样本。脱欧后，来自欧盟的新注册兽医数量两年内下降68%（从2019年的1,132人降至2021年的364人），而英国兽医人力曾高度依赖欧盟毕业生（2021年存量人力的29%毕业于欧盟院校）。但英国皇家兽医学院（RCVS）委托就业研究所建立的劳动力模型显示：2023年全职当量兽

医供给已满足需求的90%，预计2033年升至96%；临床执业领域2035年将达99%；2023—2035年兽医总数预计增长52%至约44,800人。剩余的结构性缺口集中在政府服务与公共卫生兽医领域。

英国经验的三点启示：其一，短缺是可以通过培养扩容在10—15年周期内消化的——英国依靠既有兽医学院扩容与新设学院实现了供给追赶；其二，人力结构会先于总量失衡——即便总量趋近均衡，公共卫生、农村等低吸引力领域仍将持续短缺；其三，辅助岗位可能出现与医生相反的过剩周期——英国兽医护士预计2035年将超出需求22%，提示人才培养需要医生与辅助岗位的协同规划，而非单线扩张。

7.3 对我国的综合镜鉴

将中美英三国数据并置，中国宠物医疗人才的差距与路径同时显现：中国每千只犬猫对应的宠物临床兽医约0.3名，不足美国（约0.7名/千只宠物）的一半；中国宠物医生应届起薪约6.8万元/年（5,699元/月），与美国起薪中位数10万美元（约71万元人民币）相差一个数量级。差距的另一面是确定性——美英市场证明了兽医是宠物经济成熟过程中收入弹性最大、职业生命周期最长的岗位之一。中国的关键约束不在需求侧，而在培养体系的产能与留存机制：按照年新增约2.2万名持证者的速度，叠加流失率居高不下的现实，未来5—10年中国宠物临床人才将处于”总量爬坡、结构紧缺”的状态，专科医生与成熟医生的溢价将持续扩大。

八、趋势研判与发展建议（2026—2030）

8.1 五大趋势判断

趋势一：人才争夺从”抢数量”转向”抢质量”。 随着连锁化整合进入下半场和医疗质量管理成为行业主线，具备5年以上经验的成熟医生、专科医生和具备管理能力的院长级人才将成为最稀缺资源。招聘市场宠物医生岗位128.2%的增速 将向专科和高阶岗位进一步集中，专科认证与薪酬体系的挂钩会显著加深。

趋势二：供给端”双扩容”但留存成为胜负手。 本科端，动物医学报考热度（2025年热搜第4、2026年录取位次大幅上升）将在2029—2031年转化为毕业生增量；高职端，宠物医疗技术专业院校已达155所且仍在扩编。但按约35%的临床进入率和约48%的前三年流失率，有效供给的改善将显著滞后于名义供给，留存机制的改善比扩招更能决定缺口的消化速度。

趋势三：专科化重塑人才价值体系。 16个专科方向的行业共识已经形成，专科委员会、专科医师评选、星级医院认证等制度建设加速。参照美国专科医生72%的薪酬溢价，中国专科医生的相对收入将持续走高，肿瘤、眼科、心脏、影像、口腔等方向将成为人才价值的高地。

趋势四：辅助岗位体系建设提上日程。 兽医助理/护士50万人量级的缺口 和英国护士过剩的前车之鉴，共同指向建立分层级的兽医辅助人员职业体系的必要性。高职院校155所宠物医疗技术专业的产能 需要与行业岗位标准、薪酬阶梯对接，才能避免”培养即流失”。

趋势五：AI成为人才杠杆而非替代。 “不诊断、不开处方、不替代兽医”的医疗级AI定位获得行业共识，其价值在于分担病历整理、随访提醒、初诊分诊等重复性工作，等效放大有限医生资源的产能。AI渗透不会改变人才缺口的基本面，但会改变人才的能力结构——“临床能力+数字化工具使用能力”将成为新一代宠物医生的标配。

8.2 分主体建议

表3 分主体发展建议

主体	核心建议
政策与行业协会	① 建立全国统一的兽医人力统计与缺口监测体系，终结多口径估算并立的局面；② 推动小动物临床纳入高校兽医教育的必修模块，缩小”畜牧导向”与”伴侣动物需求”的结构性错位；③ 加快专科医师认证体系与兽医辅助人员职业标准建设，将专科认证与执业分级、诊疗权限挂钩；④ 落实继续教育40学分制度的质量评估，防止学分形式化。
高校与职业院校	① 扩大临床实习比重，与连锁机构共建教学动物医院和病例库，缩短”毕业到上岗”的再培养周期；② 高职端对接助理岗位标准，明确与本科临床医生的差异化定位；③ 推广”集群培养”模式，以跨区域、跨主体协同提升培养效率。

诊疗机构与企业	① 把人才培养体系作为核心基础设施投入，标准化带教、分级认证、专科通道缺一不可；② 以股权/合伙机制绑定核心兽医（参照瑞派VDP模式），将人力成本压力转化为人才资产沉淀；③ 建立工时与心理支持制度，针对53%超60小时工作制 设置排班红线与心理援助，从源头降低流失；④ 用AI工具承接重复性工作，把医生时间还给诊疗。
从业者	① 执业兽医资格是职业下限，专科方向决定职业上限，尽早规划全科→专科的进阶路径；② 关注长三角、珠三角等需求密集区域与连锁机构的规范化培养平台；③ 将沟通能力作为核心软技能投入——39%的同行将宠主沟通列为主要压力源，沟通能力的溢价将持续上升。

数据说明与局限性

- 口径差异已在文中标注：市场规模存在行业口径（803亿元，2025）与消费口径（855.6亿元，2024）之别；机构数量存在备案口径（24,619家）与地图盘点口径（约3.4万—3.8万家）之别。两组数据不可直接混用。
- 缺口测算为多口径并列：8万—30万人的区间反映了宠物临床口径与兽医全行业口径的差异，引用时应注明口径。
- 部分数据的来源局限性：流失率48%、专科医生不足1,200人等数据来自媒体报道与咨询机构估算，非官方统计，本报告已在引用处逐一标注；个别网络流传的薪酬统计（如”平均月薪11.8K”）因来源方自行声明含AI生成内容，本报告未予采信。
- 预测数据仅供参考：沙利文2029年执业兽医师23.7万人的预测、AAVMC美国2032年短缺模型 等均基于既定假设，实际演进可能偏离。

免责声明：本报告基于公开信息研究撰写，仅供行业参考与信息交流之用，不构成任何投资、招聘或职业决策建议。报告中的数据均标注来源，华博咨询不对第三方数据的准确性承担担保责任。

华博咨询

HUABO CONSULTING

以专业研究洞察行业人才趋势

以管理咨询赋能组织持续发展

本报告基于公开信息研究撰写，仅供行业参考与信息交流之用

© 2026 华博咨询 版权所有