

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ДНУ «ІНСТИТУТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ОСВІТИ»
ДУ «НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ВИЩОЇ
ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ»**



**Всеукраїнська науково-практична конференція
здобувачів вищої освіти**

«МОЛОДЬ – АГРАРНИЙ НАУЦІ І ВИРОБНИЦТВУ»

Актуальні проблеми ветеринарної медицини

22-23 квітня 2025 року

**Біла Церква
2025**

УДК 001.895:338.43:378-053.6:636.09(063)

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Шуст О.А., д-р. екон. наук, ректор.

Варченко О.М., д-р. екон. наук.

Димань Т.М., д-р с.-г. наук.

Філіпова Л.М., канд. с.-г. наук.

Царенко Т.М., канд. вет. наук.

Куманська Ю.О., канд. с.-г. наук.

Козій Н.В., канд. вет. наук.

Славінська О.В., начальник редакційно-видавничого відділу.

Відповідальна за випуск – **Славінська О.В.**, начальник редакційно-видавничого відділу.

Актуальні проблеми ветеринарної медицини: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти. 22-23 квітня 2025 р. Білоцерківський НАУ. – 282 с.

Збірник підготовлено за авторською редакцією доповідей учасників конференції без літературного редагування. Відповідальність за зміст поданих матеріалів та точність наведених даних несуть автори.

4. Tiira, K., Lohi, H. (2015). Early life experiences and exercise associate with canine anxieties. PLOS ONE, 10(11), e0141907.
5. Overall, K. L. (2013). Manual of Clinical Behavioral Medicine for Dogs and Cats. Elsevier Health Sciences.

УДК 636.18/24.8.7.

ШУЛЯКОВА А.А., здобувачка вищої освіти
Науковий керівник – **КОЗІЙ В.І.**, д-р вет. наук
Білоцерківський національний аграрний університет

МЕЖА МІЖ СТРАЖДАННЯМ І ЖИТТЯМ: МОРАЛЬНИЙ ВИБІР ВЕТЕРИНАРНОГО ЛІКАРЯ В КОНТЕКСТІ ЕВТАНАЗІЇ

Евтаназія тварин це складне рішення, яке залежить від багатьох факторів, починаючи від переконань людини і закінчуючи законом.

Ключові слова: евтаназія, гуманність, добробут тварини, ветеринарна медицина.

У ветеринарній практиці є суперечливе питання, яке стосується евтаназії. Зазвичай її застосовують у випадку виключити передсмертні страждання тварини, проте деякі люди можуть вимагати цю процедуру просто тому, що не бажають займатися лікуванням тварини навіть якщо є великі шанси на одужання, особливо це стосується довготривалого лікування. Також подібну маніпуляцію проводять у господарствах, якщо народилася тварина із вадами розвитку.

Основною біоетичною проблемою, на мою думку є питання “Наскільки це гуманно і чи має право людина вирішувати, коли тварині померти?”. Я прибічник того, що краще тварину евтаназувати ніж вона буде мучитися. Якщо у тварини хвороба яка прогресує і лікування не дасть жодного результату, а лише відстрочє момент смерті тварини, то краще позбавити її страждань, звісно якщо власники не будуть проти і погодяться із думкою ветеринарного лікаря. Проте є ситуації, де тварину можна спасти але власники відмовляються від цього через ряд певних причин, то що ж робити? Наприклад, у сім'ї, яка живе у селі захворів пес, він перестав їсти, пити, постійно лежить і ще ряд інших симптомів. Вони звернулися до ветеринара, який проживає на їх вулиці та попросили зробити хоч щось. Коли лікар приїхав і оглянув тварину він сказав власникам, що потрібно їхати до клініки і вже там проводити маніпуляції. Ті відповіли, що не мають економічної змоги лікувати улюбленця. У них було два варіанта, або хай доживає свої останні дні так, або якщо це можливо, то просто “приспати”. На місці лікаря я б погодилася із другим варіантом, тому що не хотіла аби тварина помирала в муках. Звісно, якщо люди завели собі домашню тварину вони повинні нести за неї відповідальність, проте будемо чесними, якби нам не хотілося, не всі люди відносяться до чотирилапих як до членів сім'ї, і для деяких це просто тварина, тому найкращий вихід із подібних ситуації, на мою думку, це евтаназія. Можна зайнятися доброчинністю і забрати тварину, самому її пролікувати але постійно цього робити ми не можемо.

Щоб виключити етичні проблеми з евтаназією потрібно зануритися дуже глибоко. Мої пропозиції - це зміни у законі України стосовно утримання тварин, а саме:

- Реєстрація тварини, і в разі, коли тварину просто викинули можна було дізнатися хто власник і покарати за безвідповідальність.
- Обов'язкова кастрація, для зменшення популяції бродячих тварин.
- Підтвердження, що людина може фінансово забезпечити утримання та належний догляд улюбленцю.
- Обов'язкове відвідування кінолога або здача “іспитів із поведінки тварини” аби впевнитися що твариною займаються.

Отже, евтаназія тварин це складне рішення, яке залежить від багатьох факторів, починаючи від переконань людини і закінчуючи законом. Кожен має сам вирішити як він до цього відноситься, проте потрібно розуміти, що лікар має бути із холодним розумом і основна мета це добробут тварини.

УДК 636.18/24.8.7

ТОКАРЬ А.Ю., здобувачка вищої освіти
Науковий керівник – **КОЗІЙ В.І.**, д-р вет. наук
Білоцерківський національний аграрний університет

КОНФЛІКТИ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ: ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Не варто боятися конфліктів, адже це не вирок, а виклик, з яким потрібно вміти працювати. Якщо шукати компроміси, будувати повагу, взаєморозуміння, чесність, єдність і дружність – це буде запорукою гарної командної роботи, якісного виконання завдань, високої кваліфікації спеціалістів і загальної ефективності.

Ключові слова: конфлікт, керівник, колектив, взаєморозуміння.

Конфлікти у колективі не є рідкісним явищем у наш час, як і раніше. Вони можуть виникати у будь-якому трудовому середовищі, де співпрацюють і взаємодіють люди. Адже якщо замислитися глибше — у кожного з нас різні характери, погляди на життя, підходи до вирішення проблем, цінності, пріоритети та цілі. Проте, незважаючи на те, що більшість конфліктів мають негативні наслідки, є й такі, які не завжди є шкідливими. У деяких випадках вони можуть навпаки стати поштовхом до зміцнення колективу. Найголовніше – чітко контролювати цей процес та правильно вирішувати конфлікти.

Причини конфліктів можуть бути найрізноманітнішими: від конкуренції між колегами, неузгодження оплати праці, розподілу обов'язків, обсягу робочого навантаження – до неефективного управління та ігнорування проблем з боку керівника. Важливо усвідомити, що уникнення чи ігнорування конфлікту, як і небажання визнати проблему, не завжди є правильним шляхом. Навпаки – це може лише погіршити ситуацію, посилити напруження, агресію та знизити працездатність і продуктивність колективу.

Найефективнішим способом вирішення конфлікту є конструктивний діалог. Це дає можливість кожній стороні висловити свою позицію, зрозуміти мотиви одне одного і, найголовніше, знайти компроміс та досягти згоди.

З власного досвіду на підприємстві у мене виник конфлікт із телятницею через різні підходи до гігієни поїлок і відер для випоювання телят. Я вимагала більшої уваги до очищення, а вона вважала мої зауваження критикою свого досвіду, бо вважала мене недостатньо кваліфікованим лікарем. Це призвело до відкритої неприязні з боку доярки та налаштування колег проти мене.

Керівник ферми, виступивши як нейтральна сторона, зібрав нас для розмови, під час якої вияснилося, що методи очищення, якими користувалась телятниця, спричиняли ризик виникнення захворювань шлунково-кишкового тракту. Після узгодження правил гігієни конфлікт зник, а ефективність роботи та атмосфера в колективі значно покращилися завдяки регулярним зборам для обговорення.

На мою думку, для вирішення конфліктів потрібна відповідальна особа, яка буде стежити за ситуацією в колективі та в разі виникнення конфлікту виступить нейтральним посередником. Така людина допоможе зберегти об'єктивність і вирішити проблему до того, як вона переросте у відкрите протиборство між колегами.

Також вважаю, що для запобігання конфліктів важливо запроваджувати чіткі правила