

**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.

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 протистояння між колегами.

Також вважаю, що для запобігання конфліктів важливо запроваджувати чіткі правила

взаємодії в колективі, культуру спілкування, організовувати тренінги з командної роботи це сприяє згуртованості.

Отже, 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. Але все ж таки кожен колектив починається з мудрого керівника. Без людини, яка буде подавати приклад, підтримувати, допомагати та розвивати командний дух, — неможливо побудувати команду. Саме керівник є ключовою особою у запобіганні та вирішенні конфліктів.

УДК 636.18/24.8.12.21.7.5.

ЛЕГКА Є.В., здобувачка вищої освіти

Науковий керівник — **КОЗІЙ В.І.**, д-р вет. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

SOFT I HARD SKILLS У ВЕТЕРИНАРНІЙ ПРАКТИЦІ: ГАРМОНІЯ ЗНАНЬ, ДОСВІДУ ТА ЕМПАТІЇ

Для лікаря ветеринарної медицини важливо опановувати та вдосконалювати як софт скілз, так і хард скілз. Адже в його роботі трапляються різні ситуації. Тому потрібно твердо і впевнено стояти на ногах, аби вміти викликати прихильність, та здобути хорошу репутацію.

Ключові слова: ветеринарна медицина, лікар, господар, людяність.

Перейшовши на 3-й курс факультету ветеринарної медицини якось на парах я почула таку фразу: «Гуманна медицина рятує людину, а ветеринарна — людство». Ці слова дійсно розкривають суть ветеринарії для суспільства. Адже ветеринарія — вивчає хвороби тварин, методи їх лікування та профілактики, питання підвищення продуктивності тварин, методи захисту людей від зоонозів. Отже робота ветеринарного лікаря є багатогранною, але найголовнішим у праці є взаємовідносини із клієнтами. Головні критерії таких взаємовідносин, на мою думку, є правильний збір анамнезу, чітке і зрозуміле донесення інформації до господарів тварин, емпатія та підтримка, знання та практичні навички, і що стосується самого лікаря — це не боятися помилок.

Якщо порівнювати професії гуманного лікаря і ветеринарного, то різниця, в першу чергу, в діагностиці та постановці діагнозу. З твариною ми не можемо поговорити. Вона не розповість, що болить, де болить і як сильно. Нам, як фахівцям, треба встановити самим. Багато залежить від власників, наскільки точно вони дають інформацію. Адже в першу чергу ветеринарний лікар взаємодіє з власником тварини, а потім вже з самим пацієнтом. Тому одним із важливих навичок лікаря ветеринарної медицини є правильно зібраний анамнез. Щоб як найбільше отримати інформації від господаря, в першу чергу потрібно викликати прихильність та довіру до себе, як до людини. Бо кожна людина є специфічна, до кожної треба вміти знайти підхід. Адже люди, не завжди говорять правду, чи то тому, що їм соромно, чи то тому, що вони вважають так за потрібне. А нам важливо знати правду, які саме обставини привели нашого пацієнта саме до цього патологічного стану. Адже правильно зібраний анамнез — це 80% правильного діагнозу.

Провівши дослідження тварини та поставивши діагноз, лікар повинен чітко і зрозуміло пояснити його власнику. Також він зобов'язаний доступно пояснити план лікування, що і для чого використовується. Бо не зрозумівши до кінця, що коїться з твариною, господар може подумати, що лікування не підходить, бо стан тварини не змінюється так швидко, якби він хотів.

Ветеринарний лікар повинен проявляти емпатію та підтримку до власника, особливо у складних ситуаціях. Адже частенько власники приходять у сльозах та на емоціях, а тварина