

**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.

3. Brown W.A. et al. Use of sildenafil for the treatment of pulmonary hypertension in dogs. Journal of Veterinary Internal Medicine, 2010.

УДК 636.18/24.8.7

ПДВИСОЦЬКА Н.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник – **КОЗІЙ В.І.**, д-р вет.наук
Білоцерківський національний аграрний університет

РОБОЧИЙ КОЛЕКТИВ У ВЕТЕРИНАРІЇ: ВИКЛИКИ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Конфлікти як одна з невід'ємних складових робочого процесу, адже однією справою об'єднані сотні людей з різними поглядами та характерами, які повинні працювати на благо порятунку тварин та надання кваліфікованої допомоги їх власникам.

Ключові слова: колектив, конфлікти на роботі, компроміс та подолання конфліктних ситуацій.

Колектив – сукупність людей, об'єднаних спільною діяльністю, спільними інтересами, метою, проєктом, які поділяють або мотивовані принаймні однією спільною проблемою чи інтересом, або працюють разом для досягнення спільної мети [1].

Якщо ми говоримо про робочий колектив, саме у ветеринарній медицині це не просто сукупність людей які працюють в одному напрямку, а насамперед це злагоджений механізм який працює у взаємодії один з одним. Механізм де кожен має свою зону відповідальності, але разом з тим, всі разом, вони борються за життя.

Проте не дивлячись на спільну мету, кожна людина індивідуальна. У кожної свій характер, різні погляди на ту чи іншу ситуацію, кожен по різному сприймає та реагує на різні обставини. Саме через це навіть у найкращому, найбільш злагодженому колективі можуть виникати, і виникають конфлікти. Конфлікт – зіткнення протилежних інтересів, поглядів, оцінок, цінностей. Це протиріччя, що виникає між людьми чи колективами у процесі спілкування, їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежність інтересів, відсутність згоди між двома та більше сторонами [2].

Розберемо ситуацію на прикладі: велика ветеринарна клініка, великий потік пацієнтів, відповідно багато працівників різного напрямку та ієрархії. Працюють в симбіозі для ефективної роботи. Проте в ідеальному механізмі відбувається збій, і ось ситуація: до лікаря терапевта приходять на прийом тварина після оперативного втручання із скаргою - тварина немає діурезу. Провівши обстеження терапевт говорить у вашого улюбленця перестали функціонувати нирки через операцію, а саме наркоз. Власники в свою чергу влаштували скандал лікарю хірургу та анестезіологу які проводили ту саму операцію. Як наслідок відбувся конфлікт не лише зовнішній, але і внутрішній. Лікарі які проводили операцію заперечують вплив наркозу чи самої операції на роботу нирок, тим самим дискредитують роботу іншого. Після тривалих суперечок тварині провели додаткові дослідження, діагноз підтвердили, але причина як виявилось була в іншому. Але атмосфера в колективі була напруженою, емоційний стан колег пригнічений, що негативно відбивався на роботі протягом дня.

На мою думку така поведінка лікаря терапевта є некоректною, адже вона порушує лікарську етику, також з точки зору медицини, не можливо точно сказати, що ниркова недостатність це наслідок наркозу, що може свідчити про некомпетентність саме цього лікаря, а не безпосередньо її колег. Я вважаю вона повинна була перед своїм «вердиктом» обговорити ситуацію з іншими колегами, а тоді вирішувати як подати інформацію власникам, щоб уникнути неприємностей.

Отже, ми переходимо до етапу вирішення проблемних питань. З моєї точки зору перше і напевно основне що потрібно для вирішення конфлікту, це діалог. Саме тому у нас

присутня політика вирішення конфлікту: насамперед повідомляємо керівника відділення і розказуємо всю суть проблеми і намагаємося на місці все вирішити. Більшість загальних питань які викликають незадоволення розглядаються на загальних зборах де кожен має право голосу і рішення приймаються колективно. Щоб не порозумінь було мінімум, за кожним працівником закріплено його ряд обов'язків, які він повинен дотримуватись і виконувати. Застосування цих стратегій дозволить команді ефективно вирішувати конфліктні ситуації, попереджувати їх виникнення та сприяти побудові позитивних та продуктивних взаємин серед учасників. Такий підхід допоможе створити сприятливу атмосферу для досягнення спільних цілей та успішної роботи команди в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Головаха Є. І. Колектив. Енциклопедія Сучасної України. URL: <https://esu.com.ua/article-5525>
2. Конфлікт / М. І. Пірен та ін. Енциклопедія Сучасної України. URL: <https://esu.com.ua/article-3235>

УДК: 636.1.082:591.5

ГРУШКО М.О., здобувачка вищої освіти

Науковий керівник – **ПОРОШИНСЬКА О.А.**, канд. вет. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

ФІЗІОЛОГІЯ ТА ПОВЕДІНКА ЯК КЛЮЧІ ДО РОЗУМІННЯ ЕМОЦІЙ КОНЕЙ

Оцінка емоційного стану тварин є ключовим аспектом забезпечення їх добробуту. Для коней, як соціальних і високоінтелектуальних тварин, важливо враховувати не лише фізіологічні потреби, а й психоемоційний стан.

Ключові слова: коні, емоційний стан, поведінка, фізіологічний стан.

У контексті сучасних підходів до забезпечення добробуту тварин особливого значення набуває розуміння їх емоційного стану. Коні – соціальні, чутливі та розумні істоти, здатні до складних форм емоційного переживання. В умовах, створених людиною, зокрема у стайнях або під час тренувань, тварини часто стикаються з факторами, що викликають стрес. Нерозуміння або ігнорування емоційних потреб тварини може призводити до розвитку стереотипних форм поведінки, агресії або навіть депресоподібних станів [1].

Метою роботи був аналіз основних наукових методів визначення емоцій у коней та можливості їх застосування у ветеринарній практиці, зоотехнії та кінному спорті.

До основних фізіологічних показників емоційного стану у коней відносять:

гормональний профіль – зміна рівня кортизолу, адреналіну та серотоніну в слині чи крові та серцева активність – варіабельність серцевого ритму та частота серцевих скорочень при впливі позитивних чи негативних стимулів [2]. Окремі автори [3] повідомляють що за допомогою інфрачервоної термографії можна виявити зниження або підвищення температури навколо очей або вух залежно від емоцій.

Поведінка є одним із найочевидніших способів оцінки емоцій. Положення вух, рухи голови, міміка, відтягнуті назад вуха часто свідчать про дискомфорт, тоді як спрямовані вперед – про зацікавлення. Стереотипії – повторювана поведінка без видимої мети (гойдання, кусання годівниці) вказує на хронічний стрес. Реакція на наближення людини – поведінка уникнення або агресивні прояви можуть сигналізувати про негативний емоційний фон [4–6]. На думку авторів такі прояви є інформативними, особливо якщо поєднуються з фізіологічними даними.