

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/85199>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Организация, нормирование и оплата труда

Введение 3

1. Теоретические основы эффективного использования трудовых ресурсов предприятия 6
 - 1.1. Сущность, состав и структура трудовых ресурсов предприятия 6
 - 1.2. Понятие и составляющие эффективности использования трудовых ресурсов предприятия 10
 - 1.3. Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия 20
 2. Анализ движения и эффективности использования трудовых ресурсов ООО «РэилМатик» 32
 - 2.1. Экономическая характеристика предприятия 32
 - 2.2. Анализ состава, структуры и движения трудовых ресурсов предприятия 38
 - 2.3. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия 46
 3. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов ООО «РэилМатик» 58
 - 3.1. Основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия 58
 - 3.2. Совершенствование организации труда на предприятии 68
 - 3.3. Оценка эффективности внесенных предложений 73
- Заключение 77
- Список использованных источников 79

Введение

В современных условиях перед хозяйствующими субъектами встает вопрос, как повысить эффективность собственной деятельности без дополнительных источников пополнения трудовых и иных ресурсов. Решение данного вопроса заключается в планировании трудовых ресурсов, что позволит с максимальным эффектом использовать имеющиеся ограниченные ресурсы организации. Для этого организации необходимо повышать прежде всего эффективность использования трудовых ресурсов, поскольку это помогает выявить их структуру и определить последствия их изменений для финансовой устойчивости строительной организации в целом.

В современных условиях первостепенными объектами оптимизации становятся процессы и системы управления трудовыми ресурсами. Главной целью эффективного управления трудовыми ресурсами является достаточное обеспечение предприятий работниками, имеющими необходимые квалификацию и опыт, рациональное использование кадров, повышение уровня производительности труда. Эффективное управление трудовыми ресурсами способствует увеличению объема производства и повышению его эффективности, снижению себестоимости изготовленной продукции, оказанных услуг и увеличению размера полученной прибыли.

Современная ситуация требует кардинальных мер, обращенных на подъём производительности труда. Следовательно, вопросы производительности труда, ее увеличения считаются очень актуальными. Цель исследования выпускной квалификационной работы – анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и определение путей повышения эффективности их использования на примере ООО «РэилМатик».

Поставленная цель предполагает решение следующих задач: рассмотреть сущность, состав и структуру трудовых ресурсов предприятия; изучить понятие и составляющие эффективного использования трудовых ресурсов предприятия; выделить основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов в компаниях; провести анализ состава, структуру и движения трудовых ресурсов ООО «РэилМатик»; оценить эффективность использования трудовых ресурсов в ООО «РэилМатик»; предложить пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «РэилМатик».

Объект исследования выпускной квалификационной работы – ООО «РэилМатик».

Предмет исследования выпускной квалификационной работы – экономические отношения, возникающие в процессе определения направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «РэилМатик».

Теоретической базой исследования послужили положения экономики труда, теории управления, концепций

управления персоналом, изложенные в трудах классиков современных отечественных и зарубежных исследователей проблем повышения производительности труда на предприятии.

Вопросы поиска путей повышения производительности труда на предприятиях широко освещены в монографической и периодической литературе зарубежных и российских исследователей.

В процессе решения поставленных задач использовались следующие основные методы: метод анализа и синтеза, метод анализа документации, имеющейся в средствах массовой информации, методы статистического анализа данных, метод сравнительного анализа, факторный анализ.

Для написания данной работы были использованы следующие источники информации: публикации в периодической печати, информация сети Интернет, а также эмпирические данные, собранные автором в ООО «РэйлМатик».

Практическая значимость результатов данной работы заключается в том, что представленные в ней предложения и рекомендации могут быть использованы специалистами и руководителями структурных подразделений в решении вопросов, связанных с повышением эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

Структурно данная работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников.

Во введении обоснована актуальность темы, определены цель и задачи исследования.

В первой главе раскрыты теоретические основы использования трудовых ресурсов на предприятии: изучены сущность, состав трудовых ресурсов, показатели, характеризующие эффективность их использования, выделены базовые пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Во второй главе рассмотрена организационная структура управления предприятием, проведен анализ производительности труда ООО «РэйлМатик» исследована структура кадров, выделены кадровые проблемы, сделаны основные выводы.

В третьей главе предложены направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов ООО «РэйлМатик», дана оценка эффективности предложенных мероприятий.

В заключении подведены итоги исследования и определены пути решения выявленных проблем.

1. Теоретические основы эффективного использования трудовых ресурсов предприятия

1.1. Сущность, состав и структура трудовых ресурсов предприятия

В настоящее время общеизвестно, трудовые ресурсы являются определяющим элементом в обеспечении хозяйствующими субъектами конкурентных преимуществ. Знания, умения, навыки, профессиональный опыт трудовых ресурсов организаций формируют основной материал, который закладывается в фундамент развития экономической системы, так как трудовые ресурсы оказывают наиболее сильное влияние на качество продукции и услуг, производимыми современными организациями [21, с. 184].

Необходимо отметить, что следует различать понятия «трудовые ресурсы», «персонал», «рабочая сила». Трудовые ресурсы являются главной производительной силой современного общества, которая имеет в своем составе трудоспособную часть населения страны, имеющую определенные психофизиологические и интеллектуальные качества, благодаря чему способна участвовать в общественно-полезной деятельности, производя материальные и духовные блага и оказывая услуги. Персонал компании представляет собой ее штатный состав, который включает всех наемных работников, работающих собственников и совладельцев компании, которые решают управленческие, производственные и иные задачи. Персонал компании имеет в своем составе сотрудников списочного состава, работающих по совместительству, а также работников, с которыми заключены договоры гражданско-правового характера. Рабочая сила является совокупностью физических и умственных способностей человека, используемых им в процессе осуществления трудовой деятельности с целью производства товаров и оказания услуг [14, с. 186].

Трудовые ресурсы предприятия характеризуют его потенциальную рабочую силу, они выражаются в численности трудоспособных работников, которые характеризуются совокупностью физических, умственных и духовных способностей, неиспользуемых вне трудового процесса [17, с. 4537].

Зачастую термины трудовых ресурсов, персонала и рабочей силы предприятия употребляют как синонимы. Основными признаками трудовых ресурсов предприятия являются: наличие трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформлены трудовым договором. Но в практической деятельности в ряде случаев отсутствует формально-юридическое оформление найма, что приводит трудовые ресурсы предприятия к

лишению гарантий соблюдения по отношению к нему норм современного трудового законодательства. Работающие собственники, а также совладельцы компании включаются в состав персонала, если они кроме положенной им части доходов получают соответствующую оплату за свое трудовое участие в работе компании; обладание определенными качественными характеристиками (профессией, специальностью, квалификацией, компетентностью и прочими характеристиками), наличие которых определяет деятельность сотрудника компании на определенной должности или рабочем месте, а значит отнесение его к одной из категорий персонала: руководителей, специалистов, других служащих, рабочих; целевая направленность деятельности трудовых ресурсов предприятия, то есть обеспечение достижения целей компании посредством установления адекватных им целей отдельного сотрудника и формирования благоприятных условий для их реализации [37, с. 31].

Для современных компаний, работающих в рыночных условиях, характерно наличие лиц, групп, которые, не являясь работниками компании, входят в ее кадровое пространство, заинтересованно участвуя в эффективном функционировании. К таким сотрудникам относятся следующие: акционеры, не работающие в рассматриваемой компании, совет директоров, на который возложена полная ответственность за деятельность компании и принятие управленческих решений, прочие группы.

Ключевыми характеристиками трудовых ресурсов компании являются: численность персонала, его структура, рассматриваемые как в статике, так и в динамике, профессиональная пригодность, компетентность. Численность персонала компании напрямую зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных, сбытовых и управленческих процессов, уровня их механизации, автоматизации, компьютеризации. Данные факторы определяют нормативную величину численности персонала компании.

При изучении трудовых ресурсов компании следует определять их структуру, которая представляет собой совокупность отдельных групп сотрудников, которые объединены в группу по определенному признаку. Структура персонала компании может быть статистической и аналитической.

Статистическая структура персонала компании характеризует его распределение и его движение в разрезе занятых по видам деятельности, а также категорий и групп должностей. Например, существует персонал основных видов деятельности (лица, работающие в основных и вспомогательных, научно-исследовательских и опытно-конструкторских подразделениях, в аппарате управления, занятые производством товаров, оказанием услуг) и неосновных видов деятельности (работники жилищно-коммунального хозяйства, структурных подразделений социальной сферы). Также все они подразделяются на следующие категории: руководители, специалисты, другие служащие, рабочие [11, с. 31].

Аналитическая структура персонала компании подразделяется на общую и частную. С точки зрения общей структуры персонал компании рассматривается по ряду признаков: профессия, квалификация, образование, пол, возраст, стаж работы. Частная структура персонала компании отражает соотношение отдельных групп сотрудников, к примеру, «занятые тяжелым трудом с помощью простейших приспособлений и без них», «занятые на обрабатывающих центрах» и прочее. Критерием оптимальности структуры кадров компании выступает соответствие численности работников различных должностных групп объемам работ, которые требуются для выполнения каждой должностной группой, выраженным во временных затратах.

Профессиональная структура персонала компании представляет собой соотношение представителей разных профессий либо специальностей (экономистов, бухгалтеров, юристов и прочее), которые обладают комплексом теоретических знаний и практических навыков, полученных по итогам обучения и опыта деятельности в определенной сфере.

Структура персонала по уровню образования (общему и специальному) характеризует выделение лиц, которые высшее образование, в том числе по уровню подготовки: бакалавр, полное высшее образование, магистр; незаконченное высшее (более половины срока обучения); среднее специальное; среднее общее; неполное среднее; начальное [20, с. 85].

Анализ структуры персонала компании следует осуществлять регулярно с целью своевременного принятия руководителем компании и отделом кадров решений по ее оптимизации и соответствию решаемым управленческим и производственным задачам.

Необходимо также отметить, что в практической деятельности кадровых служб принято различать явочный, списочный и среднесписочный составы.

Явочный состав кадров компании - это минимально необходимое число сотрудников, которые должны ежедневно являться на работу для решения поставленных задач в установленные сроки.

Списочный состав кадров компании - это все постоянные и временные сотрудники, числящиеся в организации, как выполняющие в данный момент работу, так и находящиеся в отпусках, командировках,

выполняющие государственные обязанности, не явившиеся на работу по причине болезни либо иным причинам.

Среднесписочный состав кадров компании исчисляется посредством суммирования списочного состава сотрудников за все календарные дни периода, включая выходные и праздничные дни, и деления полученной суммы на полное календарное число дней исследуемого периода [15, с. 47].

Итак, в соответствии с общепринятым определением, трудовые ресурсы предприятия, являются все сотрудники компании, которые обладают необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в данной организации.

1.2. Понятие и составляющие эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

Использование трудовых ресурсов представляет собой комплекс мероприятий, нацеленных на обеспечение благоприятных условий для наиболее эффективной реализации творческого и физического трудового потенциала сотрудников компании. Эффективность является наиболее важным термином теории управления экономическими системами. В практике российских предприятий эффективность зачастую используется как синоним успешности, результативности, конкурентоспособности [19, с. 737]. На рисунке 1 представлен алгоритм анализа эффективности использования трудовых ресурсов организации.

Рисунок 1 - Алгоритм анализа эффективности использования трудовых ресурсов организации

Рассмотрим основные показатели, на основе которых делаются выводы об эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Списочная численность - это работники предприятия, принятые на постоянную, сезонную или временную работу сроком на 1 день и более на определенную дату.

$Ч_{сп} = Ч_{яв} \times K_{пр}$, (1)

где $Ч_{сп}$ - списочная численность;

$Ч_{яв}$ - явочная численность;

$K_{пр}$ - коэффициент приведения явочной численности в списочную.

Среднесписочная численность работников за год определяется путем суммирования численности работников за все месяцы работы и деления полученной суммы на 12.

Среднегодовая численность работников ($Ч_{сг}$) определяется путем деления отработанного времени (чел.-ч, чел.-дн.) работниками предприятия за год ($T_{г}$) на годовой фонд рабочего времени 1 работника ($\Phi_{н}$):

$Ч_{сг} = T_{г} : \Phi_{н}$ (2)

Также следует анализировать показатели движения кадров.

Коэффициент оборота по приему:

$K_{пр} = Ч_{прин.} \times 100\% / Ч_{сс}$ (3)

где $Ч_{прин.}$ количество принятых работников за отчетный период,

среднесписочная численность работников за отчетный период

Коэффициент оборота по приёму кадров характеризует долю количества принятых работников за отчётный период (год) к среднесписочной численности персонала предприятия в целом.

Коэффициент оборота по выбытию:

$K_{в} = Ч_{ув.} \times 100\% / Ч_{сс}$. (4)

где $Ч_{ув.}$ количество выбывших работников за отчётный период.

Показатель характеризует долю выбывших работников в среднесписочной численности за отчётный период (год).

Коэффициент сменяемости кадров:

$K_{с} = (Ч_{прин.} + Ч_{ув.}) / Ч_{сс}$. (5)

Данный показатель характеризует общую мобильность кадров на предприятии и показывает долю сменившегося персонала (принятых и выбывших) на предприятии за отчётный период.

Коэффициент стабильности:

(6)

Коэффициент стабильности определяет долю персонала на предприятии, не участвовавшем в трудовых перемещениях за отчётный период.

Коэффициент текучести:

$K_{т} = (Ч_{сж} + Ч_{нтд}) \times 100 / Ч_{сс}$ (7)

где численность уволенных по собственному желанию
численность уволенных за нарушение трудовой дисциплины.

Коэффициент текучести является одним из основных показателей движения персонала на предприятии, и характеризует долю уволившихся по собственному желанию и из-за нарушения трудовой дисциплины в среднесписочной численности работников.

Коэффициент использования рабочего времени дня (Кд) определяется как отношение средней фактической продолжительности дня (Тсмф) к нормативной (Тсмн), установленной на предприятии:

$$Кд = Тсмф : Тсмн \quad (8)$$

Средняя фактическая продолжительность рабочего дня на сельскохозяйственных предприятиях равна частному от деления суммы фактически отработанных человеко-часов на сумму отработанных человеко-дней:

$$Тсмф = Тчел/час : Тчел/дн \quad (9)$$

Количество отработанных за год дней (часов) каждым работником в общественном хозяйстве (Дф) равно:

$$Дф = ЗТчел/дн : Чф \quad (10)$$

где ЗТ - отработано всеми работниками (чел.-дней);

ЧФ - численность работников.

Степень использования трудовых ресурсов (Ст) - отношение числа фактически отработанных работником дней в течение года к возможному фонду рабочего времени:

$$Ст = Дф : Фн \quad (11)$$

где Фн - номинальный фонд рабочего времени.

Понятие эффективности использования трудовых ресурсов предприятия неразрывно связано с понятием производительности труда. Вместе с тем понятие эффективности труда можно считать более широким по содержанию и в отличие от термина производительности труда, эффективность труда выражает не только количественные, но также и качественные результаты труда, отражает целесообразность его экономного использования.

Эффективность использования трудовых ресурсов, как правило, определяют как степень объема продукта труда (товаров, услуг, оборота) с учетом качества труда на единицу трудозатрат. В связи с этим отличием эффективности использования трудовых ресурсов от производительности труда является то, что она: характеризует экономию трудовых расходов; учитывает качественную сторону результатов трудовой деятельности [28, с. 479].

Производительность труда представляет собой степень эффективности трудовых затрат сотрудника при производстве материальных благ или способность труда формировать в единицу времени определен

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (в ред. от 08.11.2019 № 167-ФЗ). Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».
2. Агафонова, М. С. Мотивация персонала как способ повышения результативности труда / М.С. Агафонова, Е.Н. Хаджи // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 151-155.
3. Акулич, В.А. Исследуем трудовые ресурсы / В.А.Акулич // Финансовый директор. – 2018. – №5. – С.33-45.
4. Балынская, Н. Р. Система управления кадровым потенциалом современной организации / Н. Р. Балынская, Н. В. Кузнецова, О. Н. Синицына // Вопросы управления. – 2016. – № 2 (20). – С. 214-220.
5. Богатырева, О.А. Пути повышения производительности труда / О.А. Богатырева, И.И. Глотова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 66-70. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/86017.htm>.
6. Боговская, Е.В. Экономические инструменты управления стимулированием роста производительности труда / Е.В. Боговская, А.А. Водолазский // Российское предпринимательство. – 2016. – Том 17. – № 12. – с. 1461-1482.
7. Бугаков, В.М. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Быčkova. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 237 с.
8. Быков, А.С. Анализ деятельности персонала как конкурентное преимущество организации / А.С. Быков // Проблемы науки. - 2017. - №6 (19). - С.67-69.
9. Валова, Е.Ю. Понятие, сущность и значение производительности труда / Е.Ю. Валова, А.П. Черников // Научное сообщество студентов: междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. XXI междунар. студ.

- науч.-практ. конф. № 10(21). URL: [https://sibac.info/archive/meghdis/10\(21\).pdf](https://sibac.info/archive/meghdis/10(21).pdf) (дата обращения: 23.12.2019)
10. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 149с.
11. Всяких, Ю. В. Управление развитием кадрового потенциала в организации / Ю. В. Всяких, А. Р. Строкова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 12-2. – С. 31-33.
12. Галиуллин, Х.Я. Понятие эффективности труда / Х.Я. Галиуллин // Экономика труда. – 2017. – Том 4. – № 3. – С. 183-196.
13. Гапонова, А.И. Анализ методов оценки эффективности использования кадрового потенциала предприятия в книге: «Современная экономика и управление: подходы, концепции, модели» / А.И. Гапонова, О.Е. Ваганова. – Материалы II Международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 121-123.
14. Гончаров, В.В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. – М.: Дело, 2017. – 262с.
15. Ерохина Р.И., Самраилова Е.К. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии: учеб. пособие / Под ред. проф. А.И. Рофе. – М.: «МИК», 2017. – 369 с.
16. Кадры предприятия и производительность труда // Экология и охрана труда. – 2016. – №10. – С.46-51.
17. Киришичева, В. И. Трудовые ресурсы в деятельности предприятия / В.И. Киришцева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 20. – С. 4536-4540.
18. Клевцова, К. С. Мотивация персонала как инструмент управления / К.С. Клевцова // Молодой ученый. – 2017. – №3. – С. 344-347.
19. Клименко, К.А. Оценка результативности управления персоналом / К.А. Клименко // Молодой ученый. – 2016. – №10. – С. 736-739.
20. Котова, Е. В. Управление развитием кадрового потенциала организации / Е. В. Котова // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2016. – № 29. – С. 84-89.
21. Липатова, Е. Д. Повышение эффективности предприятия за счет трудовых ресурсов / Е.Д. Липатова // Молодой ученый. – 2017. – №49. – С. 183-185.
22. Марчук, Ф.Л. Как повысить эффективность управления предприятием / Ф.Л. Марчук. – М.: Экономика, 2016. – 200 с.
23. Маслов, В.И. Управление сотрудниками в инновационной экономике / В.И. Маслов // Финансовый бизнес. – 2016. – №3. – С.52-61.
24. Мельникова, Н. А. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов // Молодой ученый. – 2019. – №23. – С. 272-273.
25. Морозов, П. Е. Правовое обеспечение управления персоналом / П.Е. Морозов, О.А. Шевченко // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 3. – С. 15-21.
26. Оголихина, С.Д. Совершенствование систем оплаты и стимулирования труда на российских предприятиях / С.Д. Оголихина // Экономика труда. – 2016. – Том 3. – № 2. – с. 131-144.
27. Пархимчик, Е. Современные направления работы с персоналом (опыт индустриальных стран) / Е. Пархимчик // Экономика, Финансы, Управление. – 2017. – №10. – С. 76-83.
28. Плоц, О. А. Эффективность и производительность труда / О.А. Плоц // Молодой ученый. – 2017. – №2. – С. 478-480.
29. Политов, Е.В. Производительность труда и школы научного менеджмента / Е.В. Политов // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 3. – Ч. 2. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4660> (дата обращения: 20.12.2019).
30. Попанова, И.О. Анализ состава и динамики трудовых ресурсов в РБ / И.О. Попанова // Бухгалтерский учет и анализ. – 2017. – № 1. – С. 25-27.
31. Разумов, Д. Н. Экономическая оценка рекомендаций по повышению эффективности использования трудовых ресурсов АО «Коммаш» // Молодой ученый. – 2018. – №21. – С. 293-295.
32. Резникова, О. С. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников в организации / О.С. Резникова, А.Н. Белоус // Наука без границ. – 2017. – № 3 (8). – 11-15.
33. Самсонов, Д.И. Производительность труда и ее роль в экономике / Д.И. Самсонов // Молодой ученый. – 2016. – №12. – С. 1430-1432.
34. Сергушина, Е.С., Вечканова Е.А., Тумайкина А.Н., Сергушин С.Е. Теоретические аспекты анализа численности, состава и структуры персонала предприятия // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 1. – Режим доступа: <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=18119> (дата обращения: 29.12.2019).

35. Спицкий, В.Е. Мотивация и стимулирование труда персонала в системе кадровой политики / В.Е. Спицкий // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2017. – № 7. – С. 146-149.
36. Управление трудовыми ресурсами. Справочное пособие / под ред. Л.А. Костина. – М.: Экономика, 2018. – 235с.
37. Уткина, В. А., Емшанова Е. В. Трудовые ресурсы: структура и состав / В.А. Уткина, Е.В. Емшанова // Молодой ученый. - 2016. - №10. - С. 911-914.
38. Федченко, А.А. Методические подходы к исследованию производительности труда / А.А. Федченко // Экономика труда. – 2016. – Том 3. – № 1. – с. 41-62.
39. Черемисина С.Г., Примышев И.Н., Скараник С.С. Методические аспекты оценки эффективности инноваций в системе управления персоналом организации // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 1. – с. 149-164.
40. Щемелева, Ю.Б., Орфаниди Х.Е. Инновационные методы повышения производительности труда // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LXI-LXII междунар. науч.-практ. конф. № 6(60). – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 46-52.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/85199>