

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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/57908>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

Глава 1. Теоретические аспекты разработки системы ротации персонала в организации 7

1.1. Сущность ротации персонала и ее роль в системе управления организацией 7

1.2. Особенности управления персоналом в медицинских учреждениях 13

1.3. Зарубежный опыт повышения эффективности деятельности предприятия с помощью ротации кадров 20

Глава 2. Исследование системы управления персоналом в ООО «Медицинский центр Эко-безопасность» 25

2.1. Организационно-экономическая характеристика организации МЦ 25

2.2. Анализ кадрового состава и уровня кадрового потенциала организации МЦ 30

2.3. Подготовка, правовое обеспечение и оценка персонала организации МЦ 43

2.4. Методика разработки системы ротации персонала организации МЦ 53

Глава 3. Разработка системы ротации персонала в ООО «Медицинский центр Эко-безопасность» 58

3.1. Разработка и внедрение системы ротации персонала в организации МЦ 58

3.2. Оценка эффективности предложенных мероприятий 67

Заключение 71

Список литературы 77

Приложения 82

Введение

Актуальность проводимого исследования объясняется тем, что медицинские работники выполняют очень ответственную миссию, заняты жизненно важными социально значимыми проблемами спасения жизни и сохранения здоровья людей. В этих условиях значимость правильного управленческого решения и цена ошибки очень высоки. Поэтому важную роль играет система управления персоналом в медицинском учреждении.

Кроме того, на современном этапе социально-экономического развития основной проблемой менеджмента и системы управления персоналом медицинских организаций является высокий уровень текучести кадров. Одним из методов по устранению негативных последствий данной тенденции является структурированное качественное управление движением медицинского персонала посредством метода ротации, подразумевающее в себе применение системы внутренней кадровой мобильности, эффективно влияющее на ряд организационных факторов, носящий как социальный, так и экономический характер.

При спланированном и целенаправленном осуществлении перемещений медицинского персонала достигается ряд положительных тенденций: повышение уровня удовлетворенности трудом медицинского персонала, качественная оптимизация кадрового состава, профилактика стрессов и профессионального выгорания, подготовка медиков-универсалов, обладающих рядом квалификаций и высоким компетентностным уровнем. Взаимосвязь указанных категорий является относительно новым и недостаточно изученным феноменом, однако, при сопоставлении теоретических и практических составляющих данных единиц выявляется ряд положительных моментов, отражающихся как в системе управления персоналом медицинского учреждения, так и в его развитии.

Значительную роль в определении сущности и формировании методик разработки системы ротации персонала в компаниях занимают труды таких отечественных ученых, как Т.Ю. Базаров, С.В. Баранчев, А. Бочарова, А.Я. Кибанов, В.В. Кафидов, Е.Г. Усов и других.

Вместе с тем в настоящее время в теории и практике управления персоналом нет конкретных инструментов ротации персонала медицинских учреждений.

Все вышеизложенное обусловило актуальность выбранной темы выпускной квалификационной работы.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка практических предложений по созданию системы ротации персонала медицинского центра.

Цель выпускной квалификационной работы обусловила постановку и решение следующих основных задач:

1. Рассмотрение сущности ротации персонала и ее роли в системе управления организации.
2. Исследование особенности управления персоналом в медицинских учреждениях.
3. Изучение зарубежного опыта повышения эффективности деятельности предприятия с помощью ротации кадров.
4. Проведение анализа кадрового состава и уровня кадрового потенциала организации.
5. Исследование подготовки, правового обеспечения и оценки персонала организации.
6. Исследование методики разработки системы ротации персонала организации.
7. Разработка и внедрение системы ротации персонала медицинского центра.
8. Проведение оценки эффективности разработанной системы ротации.

Объектом выпускной квалификационной работы выступает Общество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «Эко-Безопасность».

Предметом выпускной квалификационной работы являются отношения, возникающие в процессе управления персоналом в организации на примере ООО «МЦ «Эко-Безопасность».

Теоретической основой выпускной квалификационной работы являются научные труды отечественных и зарубежных специалистов в области управления персоналом и ротации кадров.

В качестве методологической основы выпускной квалификационной работы использованы общенаучные методики исследований, методы экспертных оценок, статистические методы исследования, методики оценки кадрового состава и кадрового потенциала, методики оценки экономической эффективности. Информационную базу выпускной квалификационной работы составили нормативно-правовые акты, а также отчетность и внутренние нормативные документы ООО «МЦ «Эко-Безопасность».

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы предполагает целесообразность и эффективность использования результатов данного исследования для дальнейших научных теоретических и прикладных разработок в области управления персоналом и ротации кадров медицинских учреждений. Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в том, что полученные в ходе исследования методические рекомендации могут быть использованы в практической деятельности медицинских учреждений, направленных на развитие персонала путем ротации кадров.

Результаты исследования докладывались на национальной научно-практической конференции «Современный менеджмент и экономика: проблемы и перспективы развития» с международным участием 24-25 мая 2019 года (сертификат участника конференции прилагается).

Структура работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и приложений.

Во Введении обосновывается актуальность темы, формулируется цель и задачи исследования, объект и предмет исследования, структура работы.

В первой главе «Теоретические аспекты разработки системы ротации персонала в организации» рассматриваются вопросы определения сущности ротации персонала, выявляется ее роль в системе управления современных организаций. Кроме того, первая глава посвящена рассмотрению вопросов особенностей управления персоналом в медицинских учреждениях, а также исследованию зарубежного опыта повышения эффективности деятельности организаций с помощью ротации кадров.

Во второй главе «Исследование системы управления персоналом в ООО «Медицинский центр Эко-безопасность»» проводится комплексное исследование системы управления персоналом организации, включая анализ кадрового состава и оценку уровня кадрового потенциала организации, а также исследование системы подготовки, правового обеспечения и оценки персонала на современном этапе. Кроме того во второй главе работы проводится исследование методики разработки системы ротации персонала организации.

Третья глава «Разработка системы ротации персонала в ООО «Медицинский центр Эко-безопасность»» посвящена собственно разработке и внедрению системы ротации персонала в организации, а также оценки эффективности разработанной системы.

В Заключение формулируются основные выводы по работе.

Список литературы составил 50 наименований.

Иллюстративный материал представлен 18 таблицами, 21 рисунком.

Общий объем работы составил 81 страницу.

Глава 1. Теоретические аспекты разработки системы ротации персонала в организации

1.1. Сущность ротации персонала и ее роль в системе управления организацией

Ротация персонала один из самых экономичных способов повышения эффективности деятельности организации и системы ее управления за счет повышения профессионального уровня персонала. Несмотря на важность ротации персонала к настоящему времени среди исследователей не сложилось единого мнения по поводу трактовки данного понятия.

По мнению Т.Ю. Базарова, ротация кадров представляет собой «регулярное перемещение персонала организации на равноценную должность либо на другую должность с существенными корректировками перечня профессиональных обязанностей» .

А.Я. Кибанов определяет ротацию кадров как «систематическую смену профессиональных и должностных обязанностей персонала организации, перемещение персонала с одной должности на другую в целях овладения смежных профессий, выполнения различных функций, освоения особенностей технологии принятия решений в процессе работы, в том числе управленческих» .

В исследовании Е.Г. Усова ротация персонала определяется как «система управления трудовыми перемещениями всех категорий кадров в организации, каждая из которых имеет свои особенности, в целях максимального использования кадрового потенциала работников при осуществлении текущего функционирования организации, а также развития новых видов деятельности, в форме перевода или перемещения по горизонтали или по вертикали в соответствии с законодательными нормами» .

С.В. Баранчев выделяет следующие цели ротации персонала организации :

1. Приобретение новых навыков и стремление работника к максимально эффективному труду при одновременном сохранении профессиональных способностей работника на высоком уровне.
2. Формирование сотрудником компании четкого видения и осознания личных профессиональных амбиций.
3. Подбор в организацию мотивированных и работоспособных сотрудников, которые связывают свой карьерный рост с развитием компании.
4. Профилактика конфликтов внутри организации и предупреждение коррупционного поведения внутри фирмы.
5. Передача знаний и опыта компании новым специалистам. Существует мнение, что только одна грамотная ротация персонала может помочь избежать глубокого кризиса компании или банкротства.

По мнению А. Бочаровой, цели ротации персонала организации позволяют добиться решения следующих задач :

Во-первых, мотивация персонала и удержание перспективных сотрудников организации. Работник может уйти в другую организацию, если не предоставить ему подходящую обстановку на текущем рабочем месте. Одним из наиболее важных факторов является наличие возможности подняться по служебной лестнице.

Во-вторых, создание условий для функционирования организации как единого целого. Иногда подразделения предприятий действуют не согласованно, хотя должны добиваться поставленных в интересах организации целей коллективным трудом. В данном случае, поменяв местами ведущих специалистов, можно добиться понимания и налаживания связей между структурами.

В-третьих, развитие и обучение сотрудников организации. Если у сотрудника недостаточно навыков, чтобы получить более квалифицированную должность, то станет уместным отправить его в командировку для обмена опытом и в повышения квалификации.

Среди основных принципов эффективного достижения целей ротации персонала организации, как правило, выделяют следующие :

1. Принцип перспективности. В соответствии с данным принципом предполагается определение следующих параметров:

- возрастной ценз для определенных категорий работников,
- длительность периода нахождения в одной должности,
- периодичность повышения квалификации,
- возможность обучения другой профессии или специализации.

2. Принцип сменяемости персонала подразумевает регулярное перемещение работников между должностями или рабочими местами в организации в целях предупреждения «застоя кадров» при продолжительной работе на одном месте или в одной должности.

3. Принцип соответствия персонала, в соответствии с которым перемещение работников между должностями или рабочими местами производится с учетом профессиональных, квалификационных. Личных и других качеств персонала.

4. Принцип мобильности персонала подразумевает перемещение кадров с целью получения опыта профессиональной деятельности в другой географической локации (страна, регион, город и т.д.).

5. Принцип регулярной оценки подразумевает систематический мониторинг и оценку эффективности

деятельности персонала организации.

Основные преимущества и недостатки ротации персонала организации представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Основные преимущества и недостатки ротации персонала организации

Преимущества ротации персонала	Недостатки ротации персонала
снижение текучести кадров	снижение производительности труда в связи с необходимостью адаптации
снижение утечки информации из организации	значительные затраты на обучение сотрудников при перемещении
снижение уровня стрессов, вызванных рутинностью работы	возникновение конфликтов при нерациональном перемещении персонала
взаимозаменяемость работников	возможность отказа работников от перемещения на другую должность
устранение чувства несправедливости	низкая восприимчивость к нововведениям и сложность адаптации у некоторых категорий людей
повышение мотивации и степени удовлетворенности трудом	
развитие взаимопомощи, усиление коммуникаций между работниками	
ответственность за целый круг задач на разных уровнях принятия решений	
предотвращения возникновения конфликтных ситуаций в коллективе	
возможность сравнения должностей для работника	
возможность сравнения работника по производительности, качеству труда в той или иной должности	
возможность оценить недостатки текущей сферы деятельности	
возможность обогатить профессиональный опыт сотрудника	
возможность обучения без отрыва от производства	
нахождение новых путей и методов развития персонала	
повышения уровня адаптации к новой рабочей обстановке	

Источник: Сороко А.В. Механизмы ротации персонала // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2017. № 8. С. 15-23

Таким образом, можно сделать вывод о том, что применение ротации считается положительным фактором и благотворно влияет на повышение результативности и эффективности деятельности персонала и организации в целом.

Классификация ротации персонала, как правило, осуществляется по следующим признакам :

- в соответствии с целями ротации: подготовку специалиста, смена обстановки (перемещение на новое место), профилактика конфликтов и коррупционного поведения, подготовка многофункциональных кадров, подбор для сотрудника более подходящей должности и т.д.;
- в соответствие с объектом перемещения: ротация рабочего персонала, ротация специалистов, ротация управленческого персонала;
- в соответствие с организационной формой: внутренняя ротация и межорганизационная ротация;
- в зависимости от траектории движения персонала: кольцевая (работник, пройдя ряд должностей за определенный период времени, вновь возвращается на свою должность); безвозвратная (перемещение происходит без возврата на «стартовую» должность); рокировка (два работника одного уровня меняются местами);
- в соответствие с уровнем специализации: по другой специальности; по смежной специальности; без изменения характера работы.

Внутренняя ротация персонала представляет собой процесс перемещения работника в пределах одной организации. Внутренняя ротация персонала, в свою очередь, делится на:

- межпрофессиональное перемещение персонала, которое подразумевает смену профессии или овладение смежной специальностью;
- внутрипрофессиональное перемещение персонала, которое подразумевает повышение позиции работника в иерархической структуре, а также выполнение им более квалифицированных обязанностей.

В.В. Кафидов выделяет следующие виды ротации персонала организации :

- регулярная - процесс перемещения персонала, осуществляемый с определенной периодичностью по единому для всех сотрудников принципу. Используется также в программах стажировок молодых специалистов с целью в ограниченный период познакомить потенциального работника с организацией,

оценить и понять, какая деятельность для него является подходящей;

– спонтанная – перемещение, осуществляемое по инициативе работника, либо в силу необходимости срочного замещения вакантной позиции. Иногда является следствием заинтересованности компании в конкретном сотруднике, для которого составляется индивидуальный план развития внутри компании;

– проектная – для выполнения разовой нестандартной работы формируется временная рабочая группа из наиболее перспективных сотрудников. Ее состав зависит от того, какие задачи должны быть решены в результате реализации проекта. По завершении работы в команде участники рабочей группы расформируются или возвращаются к своей прежней деятельности. Проектная ротация также применяется для замены руководителя на время его отсутствия;

– формирующий кадровый резерв – перемещение сотрудников с целью обеспечения компании квалифицированными работниками – хранителями уникальных знаний и навыков. Как правило, таких сотрудников требуется немного. Для регулирования качества и количества кандидатов, подлежащих к зачислению в кадровый резерв, проводится квотирование мест по итогам оценки персонала.

В целом, по проведенному исследованию можно сделать вывод о том, что ротация персонала играет важную роль в системе управления организации. Ротация персонала может происходить в различных направлениях, однако, только при правильной постановке целей, ротация персонала приводит к положительному влиянию на эффективность деятельности организации, а также к повышению удовлетворенности сотрудников.

1.2. Особенности управления персоналом в медицинских учреждениях

В процессе оказания высокотехнологичной медицинской помощи наряду с врачебным персоналом участвуют специалисты со средним медицинским и высшим (сестринским) образованием, которые осуществляют мероприятия, процедуры и манипуляции в соответствии со своими профессиональными компетенциями. Классификация специалистов, работающих в сфере высокотехнологичной медицинской помощи должна соответствовать требованиям, предъявляемым работодателями и специалистами данного профиля.

В связи с этим, одним из важнейших условий эффективности деятельности медицинского учреждения является его кадровое обеспечение, подразумевающее подготовку медицинских кадров, владеющих современными знаниями, а так же мотивированных к саморазвитию и достижению профессионального успеха.

Необходимо отметить, что в России же как в сфере здравоохранения, так и в других областях народного хозяйства отмечается высокая сменяемость персонала. Этот факт обуславливается тем, что в России инвестирование в человеческие ресурсы в системе здравоохранения не рассматривается как основная статья затрат, несмотря на то, что подобная позиция является главной причиной текучести кадров.

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации [Текст]: офиц. текст. - М. : ИНФРА-М, 2015. – 50 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 20.12.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018) // Консультант плюс.
3. Федеральный закон РФ № 323 от 21.11.2011 г. «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // Консультант плюс.
4. Бухгалтерская отчетность ООО «Медицинский центр «Эко-безопасность» за 2016-2018 гг.
5. Управленческая отчетность ООО «Медицинский центр «Эко-безопасность» за 2016-2018 гг.
6. Александров Г.В. Зарубежный опыт в области усиления мотивации персонала и закрепления кадров на предприятии // Управление человеческим потенциалом. – 2018. – №3. – С. 61-64
7. Артемьев А.А., Барминов Е.А. Корпоративные модели повышения качества медицинского персонала в России и за рубежом // Актуальные проблемы управления: теория и практика. – 2016. – № 1 – С. 3-8.
8. Бадритдинов Р.Р. Работа с кадровым резервом медицинских организаций // Экономическая среда, 2016. № 2 (16). С. 189-191
9. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом - М.: Академия, 2017. - 224 с.
10. Баранчеев С.В. Качество ротации состава менеджеров как фактор конкурентоспособности организации // Менеджмент сегодня. – 2015. – №5. – С. 294
11. Бедорева И.Ю. Основные пути решения проблем кадровой политики в концепции устойчивого развития медицинской организации // Современные проблемы науки и образования, 2016. № 6. С. 33
12. Белущенко С.Л. Ротация как метод развития персонала // Управление человеческим потенциалом. –

2014. – №4. – С. 326

13. Бокерия Л.А., Евграфова О.В. Мотивация и основные принципы стимулирования труда медицинского персонала // Бюллетень НЦССХ им. А.Н. Бакулева РАМН Сердечно-сосудистые заболевания, 2018. Т. 4. № 6. С.271
14. Бочарова А. Внедрение системы ротации в компании // Справочник по управлению персоналом. 2018. № 11. С. 27-32
15. Бреусов А.В., Бершадская М.Б. Мотивация персонала - основополагающий фактор в системе непрерывного медицинского образования и повышения качества медицинской помощи // Российский медико-биологический вестник им. академика И.П. Павлова, 2016. № 1. С. 39-44
16. Бурышкова Н.Н., Кораблев В.Н., Дементьева Е.Л. Новые подходы к аттестации медицинских кадров в условиях модернизации здравоохранения // Дальневосточный медицинский журнал, 2014. № 2. С. 103-106
17. Варданян Н.Б. Проблемы оценки качества кадрового потенциала медицинской организации // Медицинский вестник, 2019. № 1. С. 68-71
18. Долгова Е. М. Анализ влияния профессиональной деятельности на личность медицинского работника // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3.
19. Еругина М. В. Этика, право и менеджмент в стоматологии. Учебно-методическое пособие. – Саратов, 2015.
20. Ефименко С.А., Зайцева Н.В. Управление персоналом в медицинских организациях: возможности социологического анализа // Социология медицины. 2012. № 2 (21). С. 35-38
21. Иванова А.И. Совершенствование системы управления персоналом в здравоохранении // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2015. № 18. С. 61-65
22. Касумова М.К. Управление эффективностью персонала медицинской организации // Институт стоматологии, 2015. № 4 (69). С. 14-19
23. Кафидов, В. В. Управление персоналом. - М.: Трикста, Академический Проект, 2018. - 144 с.
24. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 304 с.
25. Кудрина В.Г. Эффективность обучения медицинских работников информационным технологиям. - Москва, 2013
26. Кузнецов О.И. Грейдинг в системе управления персоналом многопрофильного учреждения здравоохранения // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета, 2015. № 1 (40). С. 78-81.
27. Лачина Е.Ю., Вахитов Ш.М. Управление качеством медицинской помощи на основе деловой оценки персонала // Здоровье, демография, экология финноугорских народов. 2018. № 1. С. 18-20
28. Логинова Н.В. Отбор и подбор сестринского персонала медицинской организации // Медицинская сестра, 2018. № 9. С. 42-51
29. Лукоянова М.А., Самохвалова С.М. Ротация персонала как метод маркетинга персонала // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2018. № 6. С. 84-87
30. Марченко В. Как управляют персоналом в Китае: особенности китайского менталитета // Инновации. 2018 – № 4. С. 56-59
31. Маслихина И.Е. Профилактика конфликтов среди сотрудников лечебно-профилактических учреждений // Социология медицины. 2019. № 2. С. 4-19
32. Морозова Т.А. Профессиональный стресс и профилактика конфликтов между медицинским персоналом и пациентами учреждений здравоохранения // Медиаль, 2017. № 1 – с. 396-402
33. Ошкордина А.А. Оценка использования трудовых ресурсов в медицинских учреждениях // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2016. № 27-2. С. 104-108
34. Павлова Н.Н. Совершенствование структуры управления сестринской службой в лечебно-профилактических учреждениях // Социология медицины. 2018. № 12. С. 9-17
35. Питанина Т.Б. Организация труда среднего медицинского персонала поликлиники // Медиаль, 2018. № 2 – с. 94-106
36. Поволоцкая Н.В., Арасланов О.Н. Организация проведения аттестации медицинских работников и её переходе на эффективный контракт // Здоровье, демография, экология финно-угорских народов, 2018. № 1. С. 7-11.
37. Погосян С.Г. Роль мотивированности медицинского персонала в системе обеспечения качества медицинской помощи // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины, 2017. № 4. С. 30-33.

38. Полежаев К.Л. Формы стимулирования труда персонала медицинских учреждений // *Здравоохранение*, 2019. № 2. С. 29-35
39. Сороко А.В. Механизмы ротации персонала // *Кадровик. Кадровый менеджмент*. 2017. № 8. С. 15-23.
40. Стельмашенко А.Н. Эмоциональное выгорание у медицинских работников скорой помощи как предпосылка психосоматической патологии // *Бюллетень медицинских Интернет-конференций*, 2018. Т. 3. № 4. С. 87-102
41. Столяров А.А., Живодрова С.А. Государственное управление кадровым потенциалом в системе здравоохранения (на примере среднего медицинского персонала) // *Actualscience*. 2017. Т. 3. № 2. С. 93-95
42. Суспицына И.Ю. Сравнительный анализ мотивации персонала государственного и негосударственного медицинского учреждения // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*, 2018. № 7. С. 128-129
43. Тайц А. Б., Косенко А. А. Трудовая мотивация врачей поликлиники // *Современные проблемы науки и образования*. – 2014. – № 4.
44. Тихтерекова Н.С. Особенности управления профессиональной карьерой персонала медицинской организации // *Научный журнал*, 2016. № 5 (6). С. 71-73
45. Тимофеев Д. А., Лобова Я. И., Палатова О. В. Глубинная мотивация работы врачей, её влияние на удовлетворенность трудом и укомплектованность стационаров и амбулаторно-поликлинического звена городского здравоохранения // *Евразийский Союз Ученых (ЕСУ) Ежемесячный научный журнал*. – 2015. – № 2 (11) – С. 150-153
46. Тимофеев Д. А., Цвигайло М. А., Раздевилова О. П. Организационное поведение в процессе управления личным составом в военно-медицинских организациях // *Журнал научных статей «Здоровье и образование в XXI веке»*. – 2016. Т. 18. № 2. – С. 382-386
47. Усов Е.Г. Ротация персонала: определение, классификация, принципы // *Кадровик*. – 2015. – №3. – с. 50
48. Христофоров И. Ротация как средство развития персонала // *Справочник кадровика*. 2016. № 6. С. 7-12
49. Шамрай Е.А. Анализ системы управления сестринским персоналом в учреждении здравоохранения // *Медицинская сестра*, 2015. № 3. С. 16-19.
50. Шукюрова Е.А. Мотивация среднего медицинского персонала // *Медицинская сестра*, 2019. № 1. С. 18-25
51. Шуруто Т.О. Организация самостоятельного приема медицинской сестры педиатрического профиля в амбулаторно-поликлинической службе // *Медицинская сестра*, 2018. № 8. С. 26-48.
52. Щенникова Т.И. Кадровая политика в клинической больнице в отношении среднего медицинского персонала // *Бюллетень медицинских Интернет-конференций*, 2016. Т. 6. № 7. С. 1387

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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/57908>