

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА ОРГАНИЗАЦИИ БОРЬБЫ С ЭКОНОМИЧЕСКИМИ
ПРЕСТУПЛЕНИЯМИ**

**ПРОГРАММА
стратегического развития кафедры организации борьбы с экономическими
преступлениями на 2026-2029 годы**

Разработчик:
кандидат юридических наук, доцент
Милова Ирина Евгеньевна

Самара, 2026

Сильные стороны кафедры:

Важной характеристикой деятельности кафедры является развитая система внутриуниверситетского и внешнего взаимодействия. Кафедра тесно сотрудничает с другими структурными подразделениями СГЭУ, участвует в реализации совместных образовательных программ, научных проектов и междисциплинарных мероприятий. Такое взаимодействие позволяет объединять юридические, экономические, управленческие и информационно-технологические знания, необходимые для комплексной подготовки специалистов в области обеспечения национальной и экономической безопасности.

Кафедрой сформирован устойчивый круг партнеров из числа потенциальных работодателей, заинтересованных в подготовке квалифицированных юридических кадров. Партнерские организации выступают базами учебной, производственной и преддипломной практики, привлекаются к проведению занятий, экспертных лекций и профессионально ориентированных мероприятий. Представители работодателей могут участвовать в разработке и оценке практических заданий, организации кейс-чемпионатов, обсуждении тем выпускных квалификационных работ и оценке результатов подготовки обучающихся. Это способствует своевременному учету кадровых потребностей правоохранительной и правоприменительной сферы.

В деятельности кафедры обеспечивается преемственность на научном, методическом и профессионально-этическом уровнях. Сложившиеся направления исследований передаются и развиваются последующими поколениями преподавателей и обучающихся. Опытные сотрудники осуществляют научное и методическое наставничество, содействуют профессиональному становлению молодых преподавателей, магистрантов и аспирантов. Особое значение придается сохранению академических традиций, соблюдению требований научной добросовестности и формированию этических стандартов юридической профессии.

Магистерская программа «Следственная и оперативно-разыскная деятельность, судебная экспертиза» сформировалась в СГЭУ как узнаваемое направление профессиональной подготовки. Ее востребованность обусловлена выраженной практической ориентацией, содержательной взаимосвязью уголовно-правовых, процессуальных, криминалистических, оперативно-разыскных и судебно-экспертных дисциплин, а также привлечением к образовательному процессу преподавателей, имеющих опыт практической работы. Устойчивость программы поддерживается взаимодействием с работодателями, обновлением содержания учебных дисциплин и ориентацией на реальные задачи следственной и оперативно-служебной деятельности.

Профессорско-преподавательский состав кафедры демонстрирует высокие показатели публикационной активности. Результаты научных исследований находят отражение в научных статьях, монографиях, материалах конференций, учебных и учебно-методических изданиях. Значение имеет не только количество публикаций, но и их содержательный уровень, актуальность исследуемой проблематики и практическая применимость сформулированных выводов. Научные разработки преподавателей используются при обновлении учебных курсов и подготовке обучающихся к самостоятельной исследовательской работе.

Одним из приоритетных направлений является развитие собственной научной школы кафедры. Ее формирование основывается на единстве исследовательской проблематики, преемственности научных подходов и систематической подготовке молодых исследователей. К научной работе привлекаются студенты, магистранты и аспиранты, что создает условия для последовательного прохождения всех уровней исследовательской подготовки. Признание результатов работы представителями научного сообщества способствует укреплению авторитета кафедры и расширению межвузовского научного сотрудничества.

Активная методическая деятельность профессорско-преподавательского состава направлена на постоянное совершенствование образовательного процесса. Преподавателями разрабатываются и актуализируются рабочие

программы дисциплин, фонды оценочных средств, учебно-методические материалы, практические задания и профессиональные кейсы. Обновление учебного содержания осуществляется с учетом изменений законодательства, тенденций судебной и следственной практики, развития информационных технологий и современных требований к подготовке сотрудников правоохранительных органов.

Положительные результаты достигнуты в сфере студенческой науки. Обучающиеся привлекаются к участию в научных конференциях, круглых столах, конкурсах исследовательских работ, дискуссионных мероприятиях и подготовке научных публикаций. Под руководством преподавателей они осваивают методы юридического исследования, приобретают навыки анализа законодательства и правоприменительной практики, учатся аргументированно представлять и защищать полученные результаты.

Воспитательная работа кафедры направлена на формирование у обучающихся правовой культуры, гражданской ответственности и устойчивых представлений о профессиональной этике юриста. Особое внимание уделяется уважению прав и свобод человека, принципам законности и справедливости, недопустимости коррупционного поведения, соблюдению служебной дисциплины и ответственному отношению к будущей профессиональной деятельности.

Таким образом, сочетание устойчивых академических традиций, практико-ориентированного обучения, развитого сотрудничества с работодателями, активной научной и методической деятельности, а также системной работы с обучающимися обеспечивает поступательное развитие кафедры и укрепляет ее позиции в подготовке специалистов для правоохранительной и правоприменительной сфер.

Риски кафедры:

Одним из ключевых организационных рисков является квотирование приема обучающихся. Установление предельного объема приема непосредственно влияет на численность контингента и, как следствие, на объем учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава кафедры. Неполное заполнение выделенных мест может привести к сокращению количества учебных групп, уменьшению аудиторной нагрузки и снижению потребности в преподавательских ставках. В связи с этим необходима системная профориентационная работа кафедры во взаимодействии с приемной комиссией, включая информирование абитуриентов о содержании образовательных программ, профессиональных перспективах выпускников и преимуществах обучения в СГЭУ.

Отдельным кадровым риском является недостаточная интенсивность воспроизводства молодого поколения профессорско-преподавательского состава. Подготовка квалифицированного преподавателя предполагает длительный профессиональный маршрут, включающий участие в студенческой науке, обучение в магистратуре и аспирантуре, приобретение педагогического опыта, подготовку и защиту кандидатской диссертации. Отсутствие устойчивого притока молодых исследователей может привести к нарушению возрастного баланса, ослаблению преемственности и повышению зависимости кафедры от ограниченного круга ведущих специалистов.

Для минимизации данного риска требуется формирование внутреннего кадрового резерва из числа наиболее мотивированных студентов, магистрантов и аспирантов. Перспективными направлениями являются раннее вовлечение обучающихся в научно-исследовательскую работу, развитие системы наставничества, предоставление возможностей для получения первоначального педагогического опыта и сопровождение молодых исследователей на всех этапах подготовки диссертации. Важное значение имеет не только поступление выпускников в аспирантуру, но и создание условий для завершения обучения, своевременной защиты диссертаций и последующего закрепления молодых специалистов на кафедре.

Существенным риском остается стабильная тенденция к сокращению объема учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава. Ее сохранение может повлечь уменьшение количества штатных единиц, распространение неполной занятости, повышение кадровой мобильности и уход квалифицированных преподавателей в другие образовательные организации либо в практическую сферу. Сокращение нагрузки также ограничивает возможности привлечения молодых сотрудников и специалистов-практиков, затрудняет долгосрочное кадровое планирование и может отрицательно сказаться на устойчивости реализации образовательных программ.

Снижению данного риска могут способствовать развитие востребованных образовательных программ, участие кафедры в междисциплинарных проектах университета, расширение перечня дисциплин по выбору и программ дополнительного профессионального образования. Перспективным является создание краткосрочных программ повышения квалификации по вопросам расследования экономических и коррупционных преступлений, противодействия преступлениям в цифровой среде, использования специальных знаний и проведения судебных экспертиз.

Еще одним проблемным направлением является сравнительно небольшой объем привлекаемых научно-исследовательских работ и грантов. Недостаточная грантовая активность ограничивает возможности внешнего финансирования исследований, реализации крупных научных проектов, привлечения молодых ученых и представления результатов работы кафедры на межрегиональном и федеральном уровнях. Кроме того, отсутствие устойчивого портфеля финансируемых исследований может снижать конкурентоспособность кафедры в научной среде.

Для преодоления указанного риска целесообразно формировать временные научные коллективы, объединяющие преподавателей, аспирантов, магистрантов и представителей других структурных подразделений СГЭУ. Необходимы систематический мониторинг грантовых конкурсов, повышение компетенций сотрудников в подготовке заявок, развитие межвузовского сотрудничества и

расширение взаимодействия с правоохранительными органами и коммерческими организациями в части выполнения прикладных исследований. Перспективными направлениями могут выступать противодействие экономической и коррупционной преступности, криминалистическое обеспечение расследования цифровых преступлений, информационная безопасность хозяйствующих субъектов и использование современных технологий в правоохранительной деятельности.

Дополнительным кадровым риском является зависимость отдельных образовательных и научных направлений от ведущих преподавателей и специалистов-практиков. Прекращение их работы на кафедре может повлечь утрату отдельных компетенций и ослабление практической составляющей обучения. Минимизировать данный риск позволяют командное преподавание дисциплин, закрепление методических разработок, подготовка кадрового резерва и передача профессионального опыта молодым сотрудникам.

Следует учитывать и риск отставания содержания образовательных программ от изменений законодательства, правоприменительной практики и технологий совершения и расследования преступлений. Особенно быстро развиваются отношения, связанные с цифровой экономикой, компьютерной информацией, электронными доказательствами и применением искусственного интеллекта. Это обуславливает необходимость постоянного повышения квалификации преподавателей, регулярного обновления учебно-методических материалов и привлечения практических работников к обсуждению содержания дисциплин.

В целом уровень квалификации и научный потенциал профессорско-преподавательского состава соответствуют задачам, стоящим перед кафедрой. Выявленные риски имеют преимущественно организационный, кадровый и ресурсный характер и не свидетельствуют о снижении качества образовательной деятельности. Вместе с тем долгосрочная устойчивость кафедры зависит от сохранения контингента обучающихся и учебной нагрузки, формирования молодого кадрового резерва, развития грантовой деятельности, расширения

прикладных научных исследований и обеспечения преемственности научно-педагогических кадров.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАФЕДРЫ

1. Образовательная деятельность

Основной целью развития образовательной деятельности кафедры является формирование современной практико-ориентированной образовательной среды, обеспечивающей сочетание фундаментальной юридической подготовки, научно-исследовательской работы и приобретения профессиональных навыков, востребованных в правоохранительной, судебной и экспертной деятельности.

Для совершенствования учебного процесса предполагается реализовать следующие мероприятия:

- систематически актуализировать содержание учебных дисциплин с учетом изменений законодательства, судебной и следственной практики, развития цифровых технологий и появления новых способов совершения преступлений;
- разработать сценарии ролевых и деловых игр, охватывающих несколько тем и модулей одной или нескольких взаимосвязанных дисциплин;
- моделировать основные этапы уголовного судопроизводства: выявление признаков преступления, планирование расследования, проведение следственных действий и оперативно-разыскных мероприятий, назначение судебных экспертиз, оценку доказательств и судебное рассмотрение уголовного дела;
- сформировать междисциплинарный банк практических заданий и кейсов, основанных на обезличенных материалах судебной, следственной и экспертной практики;
- расширить проведение учебных судебных процессов, криминалистических практикумов, следственных экспериментов, кейс-чемпионатов и иных форм имитационного обучения;
- активнее привлекать представителей правоохранительных органов, адвокатского и экспертного сообществ к проведению занятий, разработке профессиональных кейсов и оценке результатов обучения.

Особое внимание необходимо уделить совершенствованию системы контроля качества освоения образовательных программ. Для этого предполагается:

- актуализировать фонды тестовых заданий для текущего, промежуточного и итогового контроля, а также ректорского тестирования;
- обеспечить соответствие оценочных материалов установленным компетенциям и результатам обучения;
- дополнить тестирование решением ситуационных задач, подготовкой процессуальных документов и выполнением комплексных практических заданий;
- разработать единые критерии и оценочные рубрики, позволяющие объективно определять уровень сформированности профессиональных компетенций;
- организовать периодическую экспертизу и обновление оценочных материалов с учетом изменений законодательства и правоприменительной практики.

Приоритетным направлением является дальнейшая цифровизация образовательного процесса. Планируется расширить возможности дистанционного консультирования обучающихся, создать электронные курсы и комплекты учебно-методических материалов, обеспечить регулярную обратную связь и цифровой контроль выполнения самостоятельной работы. Целесообразно использовать электронные портфолио, позволяющие фиксировать результаты учебной, научной и проектной деятельности обучающихся.

Применение цифровых технологий должно сопровождаться формированием правил академической добросовестности, защиты персональных данных и ответственного использования систем искусственного интеллекта. Использование таких систем может допускаться как вспомогательный инструмент поиска, систематизации и анализа информации при обязательной самостоятельной проверке полученных результатов и соблюдении требований к авторству научных и учебных работ.

Повышение квалификации преподавателей предполагается осуществлять по следующим направлениям:

- формирование информационно-коммуникационной компетентности;
- современные образовательные и цифровые технологии;
- организация дистанционного и смешанного обучения;
- применение интерактивных и проектных методов;
- разработка компетентностно ориентированных оценочных материалов;
- использование искусственного интеллекта в образовательной и научной деятельности;
- информационная безопасность и защита данных;
- современные методы организации самостоятельной и исследовательской работы обучающихся.

Необходимо продолжить совершенствование системы взаимопосещений учебных занятий и внутреннего контроля качества образования. Взаимопосещения целесообразно дополнять проведением открытых занятий, коллегиальным обсуждением применяемых методик, обменом лучшими педагогическими практиками и анализом обратной связи от обучающихся. Результаты внутреннего мониторинга должны использоваться для разработки конкретных корректирующих мероприятий, а не только для формальной оценки деятельности преподавателей.

Самостоятельным направлением должна стать интеграция образовательной и научной деятельности. Предполагается активизировать участие преподавателей, студентов, магистрантов и аспирантов в выполнении научно-исследовательских работ, грантовых проектах и прикладных исследованиях. Результаты таких исследований необходимо включать в содержание учебных дисциплин, практических заданий, магистерских диссертаций и выпускных квалификационных работ.

Для укрепления кадрового потенциала предполагается увеличить число преподавателей, имеющих ученую степень доктора юридических наук. Достижение данной цели требует организационной и методической поддержки

работающих на кафедре кандидатов наук, осуществляющих подготовку докторских диссертаций, развития научного наставничества, проведения кафедральных научных семинаров и обсуждения промежуточных результатов диссертационных исследований.

Перспективным направлением является развитие Научно-образовательного центра применения уголовно-правовых наук. Центр может выступать площадкой для проведения междисциплинарных исследований, подготовки экспертно-аналитических материалов, реализации программ дополнительного профессионального образования, организации научных мероприятий и взаимодействия с правоохранительными органами, судебными и экспертными учреждениями.

Реализация мероприятий должна сопровождаться ежегодным мониторингом следующих показателей:

- востребованность образовательных программ и выполнение плана приема;
- доля дисциплин, обеспеченных актуальными электронными курсами;
- количество разработанных междисциплинарных кейсов, деловых игр и практикумов;
- доля оценочных материалов, прошедших содержательную и методическую экспертизу;
- количество преподавателей, прошедших повышение квалификации;
- интенсивность участия работодателей в образовательном процессе;
- результаты независимой оценки сформированности компетенций;
- участие обучающихся в научных проектах, конференциях и профессиональных конкурсах;
- удовлетворенность обучающихся и работодателей качеством подготовки выпускников.

К окончанию планового периода предполагается достижение следующих результатов:

1. Обеспечение конкурентоспособного уровня образовательного процесса и повышение практической направленности подготовки выпускников.

2. Формирование современной цифровой образовательной среды и совершенствование системы оценки профессиональных компетенций.
3. Повышение качества исследовательских и экспертно-аналитических работ преподавателей кафедры.
4. Укрепление кадрового потенциала и создание условий для профессионального и научного роста молодых преподавателей.
5. Повышение результативности вклада кафедры в правовое обеспечение инновационного развития российской экономики.
6. Укрепление связей между академической уголовно-правовой наукой, образовательным процессом и профессиональным юридическим сообществом.
7. Расширение взаимодействия с работодателями и повышение востребованности выпускников кафедры.
8. Популяризация достижений уголовно-правовых наук и укрепление научной репутации кафедры.
9. Открытие программы специалитета «Экономические экспертизы», работа в рамках программ с двойным дипломом.

2. Научно-исследовательская деятельность

Стратегической целью развития научно-исследовательской деятельности кафедры на 2026-2029 годы является укрепление собственной научной школы по специальности 5.1.4 «Уголовно-правовые науки», повышение качества и практической значимости научных исследований, обеспечение воспроизводства научно-педагогических кадров и расширение участия кафедры в грантовой и экспертно-аналитической деятельности.

1. Развитие научной школы кафедры

Развитие научной школы предполагает формирование единой исследовательской повестки, объединяющей научные интересы преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов. Тематика исследований должна соответствовать профилю кафедры и охватывать актуальные проблемы

уголовного права, криминологии, уголовного процесса, криминалистики, судебной экспертизы и оперативно-разыскной деятельности.

Основными мероприятиями являются:

- утверждение долгосрочного плана исследований научной школы на 2026-2029 годы;
- проведение регулярных научных семинаров с обсуждением статей, монографий и диссертационных исследований;
- организация внутреннего рецензирования научных работ до их направления в издательства и журналы;
- повышение качества публикаций за счет размещения статей в журналах категорий К1 и К2 Перечня ВАК, а также в изданиях «Белого списка» уровня не ниже второго;
- обеспечение доли таких публикаций на уровне не менее 90% от общего количества статей ППС кафедры, учитываемых при выполнении плана научной работы;
- подготовка и издание в 2026-2029 годах не менее двух индивидуальных или коллективных монографий по основным направлениям научной школы;
- повышение цитируемости работ сотрудников и обеспечение корректного ведения их научных профилей;
- соблюдение требований научной этики, академической добросовестности и достоверности используемых эмпирических материалов.

Количественные показатели публикационной активности должны сочетаться с оценкой научной новизны, методологической обоснованности и практического значения полученных результатов.

2. Обеспечение признания научного задела кафедры

Приоритетным направлением является укрепление положения кафедры в научном сообществе по специальности 5.1.4 «Уголовно-правовые науки». Для этого предполагается:

- активизировать подготовку отзывов на авторефераты диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора юридических наук – не менее трех отзывов в год;

- поощрять участие преподавателей в качестве официальных оппонентов;

- расширять участие кафедры в подготовке отзывов ведущей организации на диссертационные исследования;

- привлекать сотрудников к работе диссертационных советов, редакционных коллегий научных журналов и экспертных органов;

- развивать межвузовское сотрудничество с профильными кафедрами и научными организациями;

- проводить научные конференции, круглые столы и экспертные семинары по направлениям научной школы;

- организовывать представление результатов исследований кафедры на научных мероприятиях межрегионального и федерального уровня.

Признанию научной школы также будет способствовать систематизация результатов ее деятельности: создание перечня основных публикаций, защищенных диссертаций, научных проектов и экспертных разработок.

3. Развитие студенческой науки

Необходимо обеспечить последовательное знакомство обучающихся, включая членов студенческого научного общества, с историей, основными направлениями и результатами работы научной школы кафедры. Научная деятельность студентов должна рассматриваться как начальный этап формирования кадрового резерва кафедры.

Предусматривается:

- организация не менее двух студенческих научных мероприятий в год по тематике научной школы;

- проведение конкурсов научных работ, исследовательских семинаров, круглых столов и криминологических дискуссий;

- формирование студенческих исследовательских групп по отдельным направлениям уголовно-правовых наук;

- подготовка и публикация не менее 20 студенческих научных статей в год при научном руководстве преподавателей кафедры;
- привлечение студентов к сбору и анализу эмпирического материала, обобщению судебной практики и выполнению кафедральных НИР;
- участие студентов в университетских и внешних конкурсах научных работ и грантовых проектах;
- создание перечня перспективных научных тем и закрепление научных руководителей за заинтересованными обучающимися.

При подготовке студенческих публикаций необходимо обеспечивать содержательное качество работ, самостоятельность авторского вклада и соблюдение требований академической добросовестности. Выполнение количественного показателя не должно достигаться за счет публикации формальных либо содержательно повторяющихся материалов.

Результатом этой работы должно стать формирование непрерывной траектории «студенческая наука – магистратура – аспирантура – защита кандидатской диссертации – преподавательская деятельность».

4. Подготовка и защита кандидатских диссертаций

Для активизации диссертационной работы среди аспирантов и соискателей кафедры необходимо:

- разрабатывать индивидуальные планы подготовки диссертаций с указанием промежуточных результатов и сроков;
- проводить регулярные отчеты аспирантов и соискателей на научных семинарах кафедры;
- организовывать предварительное обсуждение глав и основных положений диссертаций;
- контролировать своевременную подготовку публикаций, отражающих основные результаты исследования;
- обеспечивать методическую помощь в формировании эмпирической базы и апробации научных результатов;

- развивать взаимодействие с организациями, на базе которых могут проводиться исследования;
- проводить предварительную экспертизу завершенных диссертаций и сопровождать их представление в диссертационные советы.

Целевой показатель – не менее одной защиты кандидатской диссертации по научной специальности 5.1.4 в течение 2026-2029 годов.

5. Создание условий для подготовки докторской диссертации

В целях укрепления кадрового потенциала необходимо создать условия для подготовки и защиты не менее одной докторской диссертации сотрудником кафедры до окончания 2029 года.

Для этого целесообразно:

- определить перспективные докторские исследования, соответствующие тематике научной школы;
- разработать индивидуальный план подготовки докторской диссертации;
- обеспечить регулярное обсуждение промежуточных результатов на кафедральных и межвузовских научных семинарах;
- содействовать подготовке серии публикаций и монографии по теме исследования;
- развивать научные связи с ведущими специалистами и профильными диссертационными советами;
- предусмотреть организационную и методическую поддержку сотрудника, осуществляющего подготовку диссертации.

6. Развитие грантовой деятельности

Необходимо обеспечить регулярность подготовки и подачи качественных заявок на получение научных грантов. Целевым показателем является подготовка не менее одной заявки в год, прошедшей внутреннюю экспертизу и получившей одобрение Научного совета СГЭУ.

Для достижения этого показателя предполагается:

- вести систематический мониторинг конкурсов научных фондов и иных грантодателей;

- формировать проектные коллективы из преподавателей, аспирантов, магистрантов и представителей других кафедр;
- проводить внутреннее рецензирование заявок до их представления на рассмотрение;
- привлекать к подготовке заявок специалистов, имеющих опыт реализации грантовых проектов;
- развивать междисциплинарные исследования и сотрудничество с внешними научными партнерами;
- анализировать причины отклонения заявок и учитывать экспертные замечания при повторной подаче;
- обеспечивать связь заявляемых проектов с образовательными программами и тематикой научной школы кафедры.

Дополнительным результатом должно стать формирование устойчивого портфеля грантовых инициатив и получение внешнего финансирования хотя бы одного научного проекта в течение планового периода.

7. Развитие прикладных исследований

Перспективным направлением является расширение научно-исследовательского сотрудничества с правоохранительными органами, судебными и экспертными учреждениями, адвокатским сообществом и организациями реального сектора экономики.

Кафедре целесообразно развивать:

- выполнение прикладных НИР по запросам внешних партнеров;
- подготовку экспертных и аналитических заключений;
- обобщение судебной, следственной и экспертной практики;
- разработку методических рекомендаций по выявлению и расследованию преступлений;
- исследования в области противодействия экономической, коррупционной и цифровой преступности;
- внедрение результатов научных исследований в учебный процесс и практическую деятельность партнерских организаций.

8. Мониторинг реализации мероприятий

Контроль реализации программы должен осуществляться ежегодно. В отчет кафедры целесообразно включать сведения о количестве и качестве публикаций, изданных монографиях, подготовленных отзывах на авторефераты, участии сотрудников в работе диссертационных советов, студенческих исследованиях, диссертациях и грантовых заявках.

Промежуточную оценку результатов рекомендуется провести по итогам 2028 года, итоговую – по окончании 2029 года. Мониторинг должен использоваться для корректировки мероприятий, уточнения целевых показателей и перераспределения ресурсов.

Реализация указанных направлений позволит укрепить научную школу кафедры, повысить качество и востребованность проводимых исследований, обеспечить подготовку научно-педагогических кадров, расширить грантовую активность и усилить признание кафедры в научном и профессиональном юридическом сообществе.

3. Воспитательная деятельность кафедры

Стратегической целью воспитательной деятельности кафедры на 2026-2029 годы является формирование у обучающихся профессиональной идентичности, правовой и нравственной культуры, гражданской ответственности, патриотизма, уважения к закону и готовности добросовестно исполнять профессиональные обязанности. Воспитательная работа должна быть интегрирована в образовательную, научную и профориентационную деятельность кафедры и осуществляться во взаимодействии с органами студенческого самоуправления, работодателями, выпускниками и образовательными организациями Самары и Самарской области.

Основными направлениями воспитательной деятельности кафедры являются:

1. Профессиональное воспитание и популяризация юридических профессий

Особое внимание предполагается уделять формированию у студентов осознанного представления о содержании и общественной значимости профессий следователя, прокурора, судьи, адвоката, оперативного сотрудника, эксперта и иных специалистов правоохранительной сферы.

Для реализации данного направления планируется:

- организовывать не менее двух профориентационных встреч с представителями практических органов и организаций в год;
- проводить мероприятия, приуроченные к профессиональным праздникам и дням открытых дверей СГЭУ, – не менее четырех мероприятий в год;
- организовывать экскурсии в суды, правоохранительные органы, экспертные учреждения и адвокатские образования;
- проводить встречи с выпускниками кафедры, успешно работающими в юридической и правоохранительной сферах;
- знакомить студентов с требованиями к профессиональной подготовке, служебной этике, деловой репутации и порядку поступления на государственную службу;
- использовать форматы профессиональных диалогов, открытых лекций, мастер-классов и дискуссий по вопросам выбора индивидуальной карьерной траектории.

2. Духовно-нравственное, гражданское и патриотическое воспитание

Духовно-нравственное и патриотическое воспитание предполагается осуществлять систематически в рамках учебных занятий, кураторской работы и самостоятельных кафедральных мероприятий.

Основными формами работы станут:

- обсуждение со студентами вопросов справедливости, законности, достоинства личности, профессионального долга и нравственной ответственности юриста;
- формирование уважительного отношения к истории России, государственным институтам, правовым и культурным традициям;

- проведение мероприятий, посвященных памятным датам отечественной истории и истории российских правоохранительных и судебных органов;
- организация встреч с ветеранами правоохранительных органов, представителями судебной системы и выпускниками университета;
- посещение музеев, мемориальных комплексов и историко-просветительских мероприятий;
- формирование неприятия коррупционного поведения, экстремизма, терроризма, реабилитации нацизма и иных деструктивных проявлений;
- обсуждение нравственных дилемм профессиональной деятельности следователя, прокурора, судьи, адвоката и оперативного сотрудника на материалах учебных ситуаций и правоприменительной практики.

Самостоятельные мероприятия духовно-нравственной и гражданско-патриотической направленности целесообразно проводить не менее двух раз в год.

3. Профориентационная работа с абитуриентами

В целях укрепления контингента обучающихся и повышения привлекательности реализуемых образовательных программ планируется:

- проводить не менее трех выездных встреч со школьниками в год;
- организовывать профессиональные пробы, криминалистические практикумы, правовые викторины, учебные судебные процессы и иные интерактивные мероприятия;
- знакомить абитуриентов с содержанием образовательных программ, направлениями деятельности кафедры и профессиональными перспективами выпускников;
- привлекать студентов и выпускников университета к участию в профориентационных мероприятиях;
- развивать долгосрочное взаимодействие со школами, профильными классами и учреждениями дополнительного образования;
- проводить анкетирование участников для оценки эффективности используемых форм профориентационной работы.

4. Взаимодействие с организациями среднего профессионального образования

Кафедре необходимо развивать системное сотрудничество с факультетом среднего профессионального образования СГЭУ и колледжами Самары и Самарской области.

Предполагается:

- проводить не менее двух профильных мероприятий для студентов организаций среднего профессионального образования в год;
- организовывать открытые лекции, мастер-классы, правовые игры и криминалистические практикумы;
- приглашать студентов колледжей к участию в научных, профориентационных и воспитательных мероприятиях кафедры;
- содействовать формированию последовательной образовательной траектории «среднее профессиональное образование – бакалавриат или специалитет – магистратура»;
- выявлять наиболее мотивированных обучающихся и поддерживать их дальнейшее профессиональное самоопределение.

5. Поддержка научной, конкурсной и проектной активности студентов

Одним из приоритетов является активизация участия студентов в научных конкурсах, олимпиадах, конференциях, кейс-чемпионатах и проектных мероприятиях.

Для этого предполагается:

- осуществлять регулярное информирование студентов о предстоящих научных и профессиональных мероприятиях;
- проводить внутренний отбор и подготовку участников и команд;
- закреплять за студентами научных руководителей и наставников из числа ППС кафедры;
- обеспечивать руководство студенческими командами и проектами, участвующими во всероссийских и международных конкурсах в очном и дистанционном форматах;

- поощрять наиболее активных студентов посредством благодарностей, рекомендаций, публикации сведений об их достижениях и учета результатов при формировании портфолио;

- вовлекать победителей и призеров конкурсов в наставническую работу с младшими курсами;

- обеспечивать содержательное качество конкурсных и научных работ, самостоятельность студенческого вклада и соблюдение принципов академической добросовестности.

6. Проведение кейс-чемпионатов с организациями-партнерами

Планируется проводить не менее одного кейс-чемпионата в год с участием правоохранительных органов, судебных и экспертных учреждений, адвокатских образований и иных партнерских организаций.

Содержание кейсов может охватывать вопросы квалификации преступлений, планирования расследования, оценки доказательств, проведения следственных действий, назначения судебных экспертиз и противодействия экономической, коррупционной и цифровой преступности. Для подготовки заданий целесообразно использовать обезличенные материалы практической деятельности.

Представителей партнерских организаций необходимо привлекать к формированию заданий, проведению консультаций, работе экспертного жюри и оценке профессиональных компетенций участников.

7. Развитие наставничества и студенческого самоуправления

Воспитательная работа кафедры должна предусматривать поддержку студенческой инициативы и создание условий для адаптации обучающихся.

В рамках данного направления предполагается:

- развивать систему кураторства и наставничества, прежде всего в отношении студентов младших курсов;

- привлекать старшекурсников, магистрантов и аспирантов к сопровождению первокурсников;

- содействовать деятельности студенческого научного общества и иных студенческих объединений;
- поддерживать инициативы обучающихся по организации научных, культурных, просветительских и добровольческих мероприятий;
- проводить встречи со студенческими группами для обсуждения проблем образовательного процесса и внеучебной деятельности;
- выявлять студентов, испытывающих трудности в адаптации, и обеспечивать их информирование о доступных формах университетской поддержки.

8. Профилактическая и правопросветительская работа

С учетом профиля кафедры необходимо развивать профилактические мероприятия, направленные на формирование безопасного и ответственного поведения студентов.

Приоритетными темами являются:

- предупреждение коррупционных правонарушений;
- противодействие экстремизму, терроризму и вовлечению молодежи в противоправную деятельность;
- профилактика кибермошенничества и иных преступлений в цифровой среде;
- защита персональных данных и обеспечение информационной безопасности;
- соблюдение норм профессиональной и академической этики;
- ответственное использование систем искусственного интеллекта в учебной и научной работе;
- профилактика зависимого и иных форм саморазрушительного поведения.

К проведению таких мероприятий целесообразно привлекать сотрудников правоохранительных органов, психологов, специалистов в области информационной безопасности и представителей общественных организаций.

9. Добровольческая и социально значимая деятельность

Кафедре следует содействовать участию студентов в добровольческих и правопросветительских проектах университета.

Перспективными формами являются:

- проведение занятий по правовой грамотности для школьников и студентов колледжей;
- участие в мероприятиях юридической клиники и иных проектах бесплатного правового просвещения под руководством преподавателей;
- подготовка информационных материалов о защите от мошенничества, коррупционных и иных правонарушений;
- участие в благотворительных, экологических, патриотических и мемориальных акциях;
- реализация студенческих социально значимых проектов по профилю кафедры.

10. Информационное сопровождение деятельности кафедры

Необходимо поддерживать достигнутый уровень информационной активности кафедры при освещении образовательной, научной, воспитательной и профориентационной работы, а также достижений ППС и студентов.

Для этого предполагается:

- ежегодно формировать план информационного сопровождения кафедральных мероприятий;
- своевременно публиковать анонсы и итоги мероприятий, сведения о победах студентов и профессиональных достижениях преподавателей;
- знакомить аудиторию с деятельностью выпускников и организаций-партнеров;
- использовать фото-, видео- и интервью-форматы;
- обеспечить соблюдение требований к защите персональных данных, получению согласия на публикацию материалов и профессиональной этике;
- проводить ежегодный анализ регулярности публикаций и востребованности размещаемых материалов.

11. Мониторинг эффективности воспитательной деятельности

Реализация мероприятий должна оцениваться ежегодно по следующим показателям:

- количество профориентационных встреч с практическими работниками;
- количество мероприятий, приуроченных к профессиональным праздникам и дням открытых дверей;
- число выездных встреч со школьниками и мероприятий для студентов колледжей;
- количество участников научных конкурсов, олимпиад, конференций и кейс-чемпионатов;
- число победителей и призеров студенческих мероприятий;
- количество партнерских организаций, участвующих в воспитательной работе;
- интенсивность информационного сопровождения деятельности кафедры;
- вовлеченность студентов в наставнические, добровольческие и правопросветительские проекты;
- уровень удовлетворенности обучающихся проводимыми мероприятиями.

По итогам мониторинга необходимо ежегодно уточнять план воспитательной работы, состав мероприятий и формы взаимодействия со студентами и партнерами.

Реализация указанных направлений позволит повысить уровень профессиональной мотивации студентов, укрепить их правовую и нравственную культуру, расширить взаимодействие кафедры с работодателями и образовательными организациями, повысить активность обучающихся в научной и общественной жизни, а также сформировать устойчивый интерес абитуриентов к образовательным программам СГЭУ.

12. Встречи-дискуссии с участниками СВО – сотрудниками правоохранительных органов. Для обсуждения вопросов специфики юридической деятельности в условиях проведения СВО, передача личного опыта.

4. Кадровая стратегия кафедры

Стратегической целью кадровой политики кафедры на 2026-2029 годы является формирование устойчивого, профессионально сбалансированного коллектива, способного обеспечивать высокое качество образовательной, научно-исследовательской, экспертной и воспитательной деятельности. Кадровая стратегия должна быть направлена на сохранение ведущих специалистов, подготовку молодых преподавателей, привлечение практических работников, обеспечение преемственности научно-педагогических кадров и снижение зависимости отдельных направлений работы от одного сотрудника.

1. Формирование кадрового резерва кафедры

Кадровый резерв необходимо формировать на основе анализа текущей и перспективной потребности кафедры в специалистах по отдельным направлениям уголовно-правовых наук. При этом следует учитывать возрастную структуру коллектива, объем учебной нагрузки, развитие образовательных программ и необходимость замещения ключевых кадровых позиций.

Для реализации данного направления предполагается:

- выявлять наиболее мотивированных студентов, магистрантов, аспирантов и выпускников, проявляющих способности к научной и педагогической работе;
- формировать индивидуальные профессиональные траектории по модели «студенческая наука – магистратура – аспирантура – защита кандидатской диссертации – преподавательская деятельность»;
- привлекать выпускников кафедры к проведению практических занятий, мастер-классов и иных образовательных мероприятий в качестве преподавателей-практиков;
- содействовать последующему обучению перспективных выпускников в аспирантуре либо прикреплению в качестве соискателей для подготовки кандидатских диссертаций;
- предоставлять молодым специалистам возможность получения первоначального педагогического опыта под руководством ведущих преподавателей;

- поддерживать участие потенциальных сотрудников кафедры в научных мероприятиях, публикационных проектах и кафедральных исследованиях;
- осуществлять поиск компетентных и ответственных преподавателей соответствующего профиля в других образовательных организациях Самары и Самарской области для возможного привлечения к работе в СГЭУ;
- формировать внешний кадровый резерв из числа сотрудников правоохранительных органов, судебных и экспертных учреждений, адвокатов и иных практических работников;
- ежегодно актуализировать перечень потенциальных кандидатов на замещение должностей профессорско-преподавательского состава.

По каждому участнику кадрового резерва целесообразно определять предполагаемое направление профессионального развития, необходимые формы подготовки и возможные сроки включения в образовательную деятельность.

2. Внедрение системы наставничества и адаптации новых сотрудников

Институт наставничества должен обеспечивать последовательное включение новых и молодых сотрудников в образовательную, научную и организационную деятельность кафедры.

Предполагается:

- закреплять за каждым новым сотрудником наставника из числа опытных преподавателей;
- разрабатывать индивидуальный план профессиональной адаптации на первый год работы;
- знакомить новых сотрудников с образовательными программами, локальными нормативными актами, требованиями к учебно-методической и научной работе;
- оказывать помощь в разработке рабочих программ дисциплин, фондов оценочных средств, планов занятий и учебно-методических материалов;
- организовывать взаимопосещения занятий с последующим конструктивным обсуждением используемых методик;

- привлекать молодых преподавателей к совместному проведению занятий, подготовке научных публикаций и реализации исследовательских проектов;
- проводить промежуточную оценку результатов адаптации и определять дальнейшие направления профессионального развития;
- учитывать работу наставников при оценке их организационного и методического вклада в деятельность кафедры.

Наставничество должно носить поддерживающий характер, способствовать профессиональной самостоятельности нового сотрудника и обеспечивать передачу накопленного педагогического и научного опыта.

3. Укрепление сплоченности и корпоративной культуры кафедры

Важным условием устойчивого развития кафедры является создание благоприятной рабочей атмосферы, основанной на уважении, профессиональной этике, взаимной ответственности и открытом обсуждении принимаемых решений.

Для этого необходимо:

- обеспечивать прозрачность и обоснованность решений по вопросам распределения учебной нагрузки, организационных обязанностей и иных видов кафедральной работы;
- заблаговременно информировать сотрудников о планируемых изменениях в образовательной и кадровой политике;
- создавать возможности для участия членов кафедры в обсуждении вопросов, затрагивающих их профессиональную деятельность;
- совершенствовать профилактику и конструктивное разрешение внутрикафедральных разногласий;
- не допускать дискриминации, необоснованного неравенства в распределении обязанностей и некорректных форм профессионального общения;
- проводить регулярные внутрикафедральные научные и методические дискуссии;
- развивать командные формы подготовки образовательных мероприятий, публикаций, грантовых заявок и научных проектов;
- публично отмечать профессиональные достижения сотрудников;

- поддерживать неформальные мероприятия, направленные на укрепление горизонтальных связей и взаимного доверия в коллективе;
- обеспечивать преемственность между старшим, средним и молодым поколениями преподавателей.

Возникающие разногласия должны рассматриваться как предмет своевременного профессионального обсуждения с поиском взаимоприемлемого решения.

4. Развитие профессиональных и педагогических компетенций ППС

Профессиональное развитие сотрудников кафедры должно осуществляться непрерывно и учитывать изменения законодательства, судебной и следственной практики, образовательных технологий и способов совершения преступлений.

Основными направлениями повышения квалификации являются:

- актуальные вопросы уголовного права, криминологии, уголовного процесса, криминалистики, судебной экспертизы и оперативно-разыскной деятельности;
- противодействие экономической, коррупционной и цифровой преступности;
- использование электронных доказательств и современных информационных технологий в правоохранительной деятельности;
- современные педагогические технологии и практико-ориентированные методы обучения;
- разработка компетентностно-ориентированных оценочных материалов;
- организация дистанционного и смешанного обучения;
- применение искусственного интеллекта в образовательной и научной деятельности;
- академическая добросовестность, защита персональных данных и информационная безопасность;
- проектное управление, подготовка грантовых заявок и организация научно-исследовательской работы.

Целесообразно развивать стажировки преподавателей в правоохранительных органах, судах, экспертных учреждениях и иных профильных организациях. Полученный опыт должен использоваться при обновлении содержания дисциплин, подготовке практических заданий и организации научных исследований.

5. Повышение уровня научной квалификации сотрудников

Кадровая стратегия должна быть согласована с задачами развития научной школы кафедры по специальности 5.1.4 «Уголовно-правовые науки».

В рамках данного направления предполагается:

- мотивировать сотрудников к подготовке и защите кандидатских и докторских диссертаций;
- создавать индивидуальные планы диссертационной работы с конкретными этапами и сроками;
- проводить регулярное обсуждение промежуточных результатов исследований на научных семинарах кафедры;
- содействовать подготовке публикаций в ведущих научных изданиях и изданию монографий;
- оказывать организационную и методическую поддержку сотрудникам, готовящим диссертации;
- развивать научное консультирование и рецензирование диссертационных материалов;
- поддерживать участие соискателей в конференциях, исследовательских проектах и грантовых конкурсах;
- мотивировать сотрудников к получению ученых званий доцента и профессора;
- обеспечивать помощь в подготовке документов, необходимых для представления к ученому званию;
- учитывать подготовку и защиту диссертаций, получение ученых званий и научное руководство молодыми исследователями при оценке вклада сотрудников в развитие кафедры.

Целевыми результатами являются защита не менее одной кандидатской и одной докторской диссертации до окончания 2030 года, а также увеличение числа сотрудников, имеющих ученые звания.

6. Привлечение и закрепление преподавателей-практиков

Участие практических работников должно обеспечивать связь образовательного процесса с актуальными потребностями судебной и правоохранительной деятельности.

Для этого планируется:

- привлекать к преподаванию сотрудников правоохранительных органов, судов, экспертных учреждений и адвокатских образований;
- формировать для преподавателей-практиков удобные и устойчивые форматы участия в образовательном процессе;
- проводить их первоначальную методическую подготовку;
- включать практических работников в разработку профессиональных кейсов, деловых игр и оценочных материалов;
- организовывать командное преподавание дисциплин совместно со штатными сотрудниками кафедры;
- вовлекать практиков в руководство студенческими проектами, кейс-чемпионатами и научными мероприятиями;
- поддерживать наиболее перспективных преподавателей-практиков при поступлении в аспирантуру и подготовке диссертационных исследований;
- регулярно оценивать качество и результативность их участия в реализации образовательных программ.

При этом привлечение практиков должно дополнять фундаментальную научную подготовку, а не подменять ее.

7. Поддержка инициатив и профессиональной активности сотрудников

Кафедре необходимо создавать условия для реализации инициатив ППС в образовательной, научной, экспертной и воспитательной деятельности.

Предполагается:

- поддерживать проведение конференций, круглых столов, конкурсов, дискуссий, мастер-классов и встреч с представителями профессионального сообщества;
- содействовать созданию временных научных и проектных коллективов;
- поощрять междисциплинарные инициативы и взаимодействие с другими подразделениями СГЭУ;
- предоставлять молодым преподавателям возможность выступать организаторами и модераторами кафедральных мероприятий;
- учитывать инициативность и результативность сотрудников при распределении организационных поручений и применении доступных форм стимулирования;
- обеспечивать информационное сопровождение профессиональных достижений преподавателей;
- поддерживать участие сотрудников в экспертных советах, редакционных коллегиях, диссертационных советах и профессиональных объединениях.

8. Совершенствование распределения нагрузки и мотивации сотрудников

Распределение нагрузки должно быть прозрачным, сбалансированным и учитывать квалификацию, опыт, научные интересы и профессиональную траекторию каждого преподавателя.

В рамках данного направления необходимо:

- обеспечить разумное соотношение учебной, научной, методической, организационной и воспитательной работы;
- постепенно увеличивать долю активной учебной и организационной нагрузки молодых преподавателей по мере приобретения ими необходимых компетенций;
- не допускать чрезмерной концентрации обязанностей у ограниченного числа сотрудников;
- развивать командное преподавание дисциплин и взаимозаменяемость преподавателей;

- учитывать вклад сотрудников в научное руководство студентами, аспирантами и соискателями;
- использовать доступные материальные и нематериальные формы поощрения;
- учитывать индивидуальные достижения при формировании рекомендаций, представлении к наградам и планировании профессионального развития;
- поддерживать разумный баланс между требованиями к результативности и возможностями сотрудника.

9. Обеспечение кадровой устойчивости кафедры

Для минимизации кадровых рисков предполагается:

- ежегодно анализировать возрастную, квалификационную и профессиональную структуру ППС;
- выявлять дисциплины и направления, реализация которых зависит преимущественно от одного специалиста;
- обеспечивать передачу учебно-методических материалов и профессионального опыта потенциальным преемникам;
- использовать совместное проведение занятий и командную подготовку образовательных курсов;
- создавать кадровый резерв для замещения руководящих, научных и педагогических позиций;
- поддерживать закрепление молодых сотрудников на кафедре;
- принимать меры по сохранению квалифицированных преподавателей и специалистов-практиков;
- учитывать возможное сокращение учебной нагрузки при долгосрочном кадровом планировании;
- расширять участие сотрудников в программах дополнительного профессионального образования, научных проектах и экспертно-аналитической деятельности.

10. Мониторинг реализации кадровой стратегии

Результативность кадровой стратегии должна оцениваться ежегодно по следующим показателям:

- укомплектованность кафедры профессорско-преподавательским составом;
- количество сотрудников, включенных во внутренний и внешний кадровый резерв;
- число молодых преподавателей и уровень их закрепления на кафедре;
- количество выпускников и практических работников, привлеченных к образовательной деятельности;
- число наставнических пар и результаты адаптации новых сотрудников;
- доля ППС, имеющих ученые степени и ученые звания;
- количество защищенных кандидатских и докторских диссертаций;
- число сотрудников, прошедших повышение квалификации или профессиональную стажировку;
- участие преподавателей в научных, образовательных и экспертных проектах;
- уровень взаимозаменяемости по основным дисциплинам;
- удовлетворенность сотрудников условиями работы, внутренними коммуникациями и прозрачностью принимаемых решений.

Реализация кадровой стратегии позволит обеспечить преемственность научно-педагогических кадров, расширить кадровый резерв, повысить профессиональный и научный уровень ППС, сохранить связь образовательного процесса с юридической практикой и сформировать устойчивый коллектив, способный выполнять стратегические задачи кафедры в течение всего планового периода.