

Инв. №

Секретно
Экз. №

ПРИБРЕТЕНИЕ И ПОДГОТОВКА АГЕНТОВ-ВЕРБОВЩИКОВ
В ЦЕЛЯХ РАЗВЕДЬВАТЕЛЬНОГО ПРОНИКНОВЕНИЯ В
УЧРЕЖДЕНИЯ США
(НА ПРИМЕРЕ РЯДА СЕВЕРОАФРИКАНСКИХ СТРАН
Аналитический обзор

1988 г.

А Н Н О Т А Ц И Я

В аналитическом обзоре рассматриваются особенности методики подбора и подготовки агентов-вербовщиков для работы по проникновению в учреждения США в условиях североафриканских стран (Алжир, Марокко, Тунис).

О Г Л А В Л Е Н И Е

ВВЕДЕНИЕ	4
I. РОЛЬ АГЕНТОВ-ВЕРБОВЩИКОВ В АКТИВИЗАЦИИ ВЕРБОВОЧНОЙ РАБОТЫ ПО СОТРУДНИКАМ АМЕРИКАНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ	6
2. НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ МЕТОДИКИ ПОДБОРА АГЕНТОВ-ВЕРБОВЩИКОВ	12
2.1. Основные требования к агентам-вербовщикам	12
2.2. Подбор кандидатов на роль агентов-вербовщиков из действующей агентуры	15
2.3. Целевая вербовка агентов на роль агентов-вербовщиков	19
3. НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С АГЕНТАМИ-ВЕРБОВЩИКАМИ	28
3.1. Воспитание агентов-вербовщиков	29
3.2. Оперативная подготовка	32
3.3. Организация связи	40
3.4. Обеспечение безопасности и проверка	43
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	52

В В Е Д Е Н И Е

В последние годы в ряде развивающихся стран Африки "легальные" резидентуры КГБ испытывают все большие трудности в вербовочной работе по сотрудникам учреждений США: укрепляются местные контрразведывательные службы, увеличивается их численный состав, совершенствуются методы работы, шире применяются новейшие оперативно-технические средства. Американские спецслужбы также усиливают меры по контрразведывательному обеспечению своих объектов, которые могут представить интерес для советской разведки, выявляют, проверяют и берут на учет контакты сотрудников этих объектов с советскими представителями, принимают меры для выявления советских разведчиков, организуют подставы, ведут агентурно-оперативную разработку разведчиков и их связей.

В этих условиях перед указанными резидентурами с особой остротой встает задача совершенствования вербовочной работы, в частности путем использования агентов-вербовщиков. Большое практическое значение приобретают подбор и подготовка агентов на роль вербовщиков. О необходимости и важности этой деятельности говорится, в частности, в приказе начальника ШУ № 0015 от 10.04.85 г.^{1/}

Проблемы подбора, подготовки и использования агентов-вербовщиков, в том числе и для работы под чужим флагом, нашли отражение в ряде проведенных ранее научных исследованиях КИ, ШУ КГБ СССР и Института ШУ.^{2/} Их изучение представляется весьма полезным, поскольку положения, содержащиеся в этих работах, сохраняют свою актуальность и для резидентур, действующих в странах Северной Африки в настоящее время. Однако подбор и подготов-

1/ О мерах по повышению эффективности вербовочной работы и укреплению агентурного аппарата внешней разведки КГБ СССР по США: Приказ начальника ШУ № 0015 от 10.04.85.

2/ См., например: Лифенцев Г.А. Актуальные проблемы приобретения и использования агентов-вербовщиков в современных условиях: Монография/ КИ КГБ. М., 1980; Киташов В.К. Использование чужого флага "легальными" резидентурами: Аналитический обзор/ КИ КГБ. М., 1985; Новые аспекты организации разведывательной работы против США на современном этапе: Сборник материалов семинара по чекистской учебе руководящего состава ШУ (январь 1981 г.)/ ШУ КГБ. М., 1981; Решение вербовочных задач с использованием агентур: Материалы семинара руководящего состава подразделений ШУ/ ШУ КГБ. М., 1984.

ка кандидатов на роль агентов-вербовщиков в условиях стран этого региона имеют некоторые особенности, не получившие, на наш взгляд, достаточного освещения в опубликованных материалах.

Цель данного аналитического обзора состоит в том, чтобы с учетом накопленного опыта и применительно к условиям работы "легальных" резидентур в странах Северной Африки (Алжир, Тунис, Марокко) рассмотреть особенности методики подбора и подготовки агентов-вербовщиков для ведения работы по проникновению в учреждения США.

Аналитический обзор состоит из трех глав и заключения. В первой главе раскрывается роль агентов-вербовщиков в активизации работы по сотрудникам американских учреждений. Вторая глава посвящена некоторым вопросам методики подбора агентов-вербовщиков. В третьей главе рассматриваются вопросы организации работы с агентами-вербовщиками: их воспитание, оперативная подготовка, в том числе для работы под чужим флагом, особенности связи, а также обеспечение безопасности агентов-вербовщиков и их проверка. В заключении приводятся выводы по главам и рекомендации.

При подготовке обзора были использованы приказы, указания и ориентировки КГБ и ШГУ, некоторые дела оперативных разработок IO отдела ШГУ, а также материалы спецфонда Главка. Учтены также соображения ряда оперативных работников, имеющих опыт работы с агентами-вербовщиками.

Обзор предназначен для использования в практической деятельности оперативными работниками IO отдела ШГУ, работающими как в Центре, так и в "легальных" резидентурах КГБ за рубежом.

I. РОЛЬ АГЕНТОВ-ВЕРБОВЩИКОВ В АКТИВИЗАЦИИ ВЕРБОВОЧНОЙ РАБОТЫ ПО СОТРУДНИКАМ АМЕРИКАНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Современная оперативная обстановка в странах североафриканского региона сложная и в последние годы имеет тенденцию к ухудшению. В прозападных государствах, таких, как Марокко и Тунис например, работу по американцам серьезно затрудняет активность местных спецслужб, действующих в тесном контакте со спецорганами США, Франции и ФРГ, жесткий контрразведывательный и административно-полицейский режим. В странах социалистической ориентации, в частности в Алжире, где политическая и оперативная обстановка для американцев менее благоприятная и где они чувствуют повышенное к себе внимание местной контрразведки, в учреждениях США четко обеспечивается выполнение требований безопасности. Так, в отношении работающих там местных граждан введена строгая проверка вплоть до личного досмотра, а лиц, вызывающих сомнения, увольняют. Для проверки посетителей и контроля за действиями местного персонала в служебных помещениях широко используются специальные технические средства.

Хорошо известны трудности, с которыми сталкиваются сотрудники "легальных" резидентур при проведении вербовочной работы по сотрудникам объектов США собственными силами. Если раньше метод прямой разработки американцев в ряде случаев давал положительные результаты и оправдывал себя, то в современных условиях работать с этих позиций становится очень трудно. В официальных представительствах США имеются строгие инструкции о недопустимости выходящих за рамки служебных обязанностей контактов с советскими работниками. Поэтому многие даже без предубеждений относящиеся к Советскому Союзу американцы отказываются от контактов с советскими гражданами.

Повысилась интенсивность слежки за советскими представителями. Интерес разведчика к сотрудникам объектов США, знакомство с некоторыми из них, попытки сблизиться с нужным человеком и завербовать его - все это часто приводит к расшифровке разведчика, срыву вербовочной разработки, а контрразведка противника получает повод для провокации. Все чаще противник проводит такие острые мероприятия, как задержание и аресты сотрудников наших резидентур.

Располагая сведениями о многих формах и методах деятельности советской разведки, в последние годы спецслужбы стали шире использовать подставы, а также активнее проводить различного рода профилактические мероприятия, кампании шпиономании для нейтрализации деятельности "легальных" резидентур КГБ.

В этих условиях неудачно проведенная советским разведчиком вербовка, а тем более ее провал часто приобретает благодаря усилиям спецслужб противника политическую окраску и широко используется ими во вред Советскому Союзу.

Изучение опыта работы по разведывательному проникновению в американские объекты в странах Северной Африки, проведенное по нереализованным разработкам и в ходе бесед с рядом опытных оперативных работников, позволяет констатировать, что в этой деятельности резидентур имеются характерные недостатки:

- вербовочные разработки ведутся главным образом непосредственно оперативными работниками "легальных" резидентур из-за отсутствия в резидентурах агентов-вербовщиков, способных осуществлять вербовки американцев;

- крайне редко используется чужой флаг;

- изучение и разработка кандидатов на вербовку во многих случаях проводятся медленно, недостаточно глубоко осуществляется их проверка;

- некоторые оперативные работники действуют по шаблону, без применения маскирующих приемов, преждевременно раскрываются перед разрабатываемыми лицами.

В целях устранения подобных недостатков и успешного решения задач по разведывательному проникновению в интересующие нас объекты, в особенности представительства США, руководство КГБ и ШУ постоянно требует добиваться коренного перелома в подготовке оперативного состава к приобретению и воспитанию агентов-вербовщиков. Данное требование было сформулировано еще в приказе начальника ШУ № 0074 от 12.05.66.^{1/} В приказе Председате-

^{1/} О вербовке агентов под чужим флагом и с помощью агентов-вербовщиков: Приказ начальника ШУ КГБ при СМ СССР № 0074 от 12.05.66.

ля КГБ № 0021 от 12.02.81^{1/}, а также в указании начальника ШУ № 4сс от 24.02.81^{2/} вновь обращается внимание на то, что в изучении вербовочного контингента и разработке интересующих разведку лиц не придается должного значения использованию агентов-вербовщиков, а также агентов-разработчиков и наводчиков.

И все же свыше 80 % всех включенных в сеть в 1980-1983 гг. агентов и доверительных связей были привлечены к сотрудничеству непосредственно оперативными работниками и только около 15% - через агентов-вербовщиков. Не случайно поэтому на семинаре руководящего состава подразделений ШУ в 1984 г. подчеркивалось, что в настоящее время участие в вербовочной работе агентов-вербовщиков должно стать одним из основных методов качественного укрепления агентурного аппарата, нацеленного прежде всего на получение важной и секретной информации по США^{3/}.

Использование агентов-вербовщиков из граждан разведываемой страны или находящихся там иностранцев в разработке и вербовке сотрудников объектов США имеет ряд значительных преимуществ:

- агент-вербовщик не находится в поле зрения противника, если в работе с ним не нарушались правила конспирации. Как местный гражданин или гражданин дружественного государства, он может в сравнительно спокойной обстановке осуществлять вербовку лиц, представляющих для нас оперативный интерес, не испытывая трудностей, возникающих у сотрудников "легальных" резидентур;

- агент-вербовщик арабской национальности находится в одной среде с объектами вербовочных разработок из числа местных служащих объектов США, как правило, лучше, чем оперативный работник, знает национальные, психологические и другие особенности

- 1/ О мерах по дальнейшему повышению эффективности вербовочной работы и укреплению агентурного аппарата внешней разведки КГБ: Приказ Председателя КГБ СССР № 0021 от 12.02.81.
- 2/ О мерах по дальнейшему повышению эффективности вербовочной работы и укреплению агентурного аппарата внешней разведки КГБ: Указание начальника ШУ № 4сс от 24.02.81.
- 3/ Решение вербовочных задач с использованием агентуры: Материалы семинара руководящего состава подразделений ШУ / ШУ КГБ. М., 1984. С. II.

их характеров. Данное обстоятельство облегчает вербовщику изучение объектов, выбор, усиление или создание основы вербовки;

– агент–вербовщик может успешно участвовать в приобретении агентуры под чужим флагом. Это обстоятельство имеет важное значение в работе по американской линии, поскольку среди сотрудников объектов США, располагающих интересующими нас разведывательными возможностями, крайне редко можно найти идейно близких нам лиц, которые пойдут на контакт и поддержание отношений с советским гражданином.

Необходимо, однако, отметить, что наряду с очевидными преимуществами вербовочная работа с использованием агентов–вербовщиков требует немалых усилий, проведения довольно трудоемких подготовительных мероприятий по подбору кандидата на роль вербовщика, его вербовке (если кандидат подбирается не из действующей агентуры), воспитанию, оперативной подготовке, проверке и т.д.

Вместе с тем опыт внешней разведки КГБ, как и опыт работы разведок некоторых социалистических стран, убедительно доказывает, что вербовка интересующих разведку лиц, прежде всего из числа американских представителей, с помощью агентов–вербовщиков хотя и сопряжена со многими сложностями и требует значительных усилий и времени, приносит в конечном счете положительный результат и, что особенно важно, при этом во многом уменьшается вероятность провалов, повышается безопасность разведывательных мероприятий.

Возможности активного применения в вербовочной работе по сотрудникам объектов США в странах Северной Африки агентов–вербовщиков и чужого флага объективно обуславливаются следующими обстоятельствами:

– наличие в рассматриваемых государствах многочисленной западноевропейской колонии, что дает резидентурам возможность приобретать из числа ее представителей агентов–вербовщиков для работы по персоналу объектов США;

— деятельность в странах региона левых сил, в среде которых резидентуры могут приобретать и готовить агентов-вербовщиков и наводчиков;

— многообразие политических партий, организаций и группировок, которое создает благоприятную почву для подбора, легендирования и использования чужого флага.

Существует также ряд факторов, которые в определенной мере облегчают разработку американских граждан, работающих в представительствах США в рассматриваемых странах. Так, несмотря на профилактическую работу контрразведывательных органов Соединенных Штатов и соответствующие запреты, контакты американцев в странах региона с иностранцами и местными гражданами сохраняются и нередко носят интенсивный характер. Во многих случаях сотрудники американских объектов держат себя более свободно, чем на родине, многие из них проживают на отдельных виллах, их поведение относительно бесконтрольно, особенно в странах, придерживающихся прозападной ориентации, например в Марокко и Тунисе.

Ярко выраженный индивидуализм и постоянное стремление к личному благополучию, неуверенность в будущем нередко приводят к тому, что некоторые американцы вступают в конфликт с требованиями, предъявляемыми им на государственной службе, в частности стремятся использовать свое пребывание за границей для личного обогащения.

Дешевизна рабочей силы, высокий уровень безработицы в североафриканских странах позволяют американцам иметь там личную домашнюю прислугу, которая сравнительно доступна для наших резидентур с точки зрения приобретения в ее среде агентуры, способной решать вспомогательные задачи по американской линии.

В объектах США количество местных граждан и иностранцев, работающих по постоянным и временным контрактам, довольно значительно (например, по состоянию на декабрь 1986 г. в загранучреждениях США в Марокко на 96 американских сотрудников приходилось 268 лиц местного персонала)^{1/}.

^{1/} Специальный выпуск по материалам иностранной печати / Институт ШУ. М., 1987. № II. С. 41.

Известным тормозом в претворении в жизнь соответствующих приказов, директив и указаний руководства КГБ СССР и внешней разведки по активизации вербовочной работы через агентов-вербовщиков является медленная перестройка ряда оперативных работников, которые все еще продолжают ошибочно считать, что легче действовать по схеме "разведчик - объект вербовочной разработки".

В этой связи важное значение имеет директива внешней разведки КГБ^{I/} о том, что приобретение и подготовка агентов-вербовщиков, их успешное использование в вербовочных операциях будут учитываться наравне с приобретением ценных источников информации и осуществлением важных оперативных мероприятий.

I/ Директива внешней разведки КГБ № 154/471 от 14 сентября 1972 года.

2. НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ МЕТОДИКИ ПОДБОРА АГЕНТОВ-ВЕРБОВЩИКОВ

2.1. Основные требования к агентам-вербовщикам

Во внешней разведке КГБ СССР под агентом-вербовщиком понимают "специально подготовленного агента, осуществляющего под руководством разведки вербовку интересующих ее лиц"^{1/}. В одних случаях агент-вербовщик может быть введен в вербовочную разработку на ее заключительной стадии для проведения непосредственно самой вербовки. В других он лично принимает участие во всех стадиях разработки, завершая ее вербовкой.

Исходя из накопленного внешней разведкой опыта, можно выделить некоторые основные качества, которые необходимы агенту-вербовщику для выполнения поставленных перед ним разведкой задач.

1. Агент-вербовщик должен быть сильным по характеру человеком, уметь адаптироваться в любой обстановке, располагать к себе людей, подчинять их своему влиянию, руководить ими, иначе могут возникнуть ситуации, подобные приводимой в примере.

На связи у резидентуры в одной из стран региона находился агент "Ф" - корреспондент печатного органа буржуазно-националистической партии. Так как "Ф" имел непосредственный подход к некоторым местным гражданам, работающим в объектах США, был проверенным и достаточно опытным в оперативном плане агентом, было принято решение использовать его после соответствующей подготовки для вербовки интересующего нас местного сотрудника американского учреждения "Х". Под руководством оперативного работника "Ф" удалось установить хорошие отношения с объектом, провести его изучение и разработку, но на этом все остановилось. Несмотря на убедительные доводы с нашей стороны, что разработка, по существу, завершена и следует переходить к вербовке, "Ф" под разными предлогами откладывал вербовочную беседу с объектом. Только через некоторое время он признался, что ему не хватает смелости открыться перед разрабатываемым, перейти границу в сложившихся с ним доверительных отношениях^{2/}.

1/ Единый словарь чекистской терминологии. Часть I. Разведка / Под ред. Ф.Д.Бобкова; КИ КГБ. М., 1986. С. 5.

2/ ДОП № 97553. Т. I.

2. Агент-вербовщик должен обладать не только способностями, но и возможностями устанавливать под определенной легендой контакт с интересующими разведку лицами и вести их вербовочную разработку. Важное значение имеет общественное и служебное положение агента-вербовщика, ибо это в значительной степени определяет его возможности осуществлять вербовочные мероприятия под флагом своего учреждения, организации, фирмы и т.д. Агенту-вербовщику также необходимо обладать умением использовать флаг легендированных организаций.

3. Чрезвычайно важное значение имеет надежность агента-вербовщика, которую следует оценивать с двух сторон: с точки зрения нашего доверия к агенту и с точки зрения его защищенности перед контрразведкой противника. Агент-вербовщик должен быть честным и искренним, объективным в суждениях и безусловно преданным нам. Если кандидат в агенты-вербовщики по своим деловым качествам является подходящим, но начинает что-то скрывать или неискренен, необъективен в суждениях, то лучше от планов подготовки его на эту роль воздержаться.

Агент-вербовщик "К", местный бизнесмен, был привлечен к разработке американской гражданки "Л", секретаря одного из объектов США. Установив с ней дружеские отношения, "К" выяснил, что американка тяготеет к материальной зависимости от своих родственников. С учетом фактора материальной заинтересованности разработка "Л" была продолжена под флагом одной из европейских фирм, от нее стала поступать интересующая нас информация. В отчетах о разработке агент писал, что находится с "Л" в интимных отношениях. Это оказалось неправдой, и через некоторое время, когда у нее появилась перспектива выгодно выйти замуж, американка потеряла интерес к нашему агенту. В процессе выяснения причин создавшегося положения агент признался, что обманывал оперработника из-за мужского самолюбия. Так неискренность агента привела к срыву вербовочной разработки.

4. Агент-вербовщик должен уметь соблюдать конспирацию, правильно легендировать свои действия и быть обидительным, так как ему в ряде случаев приходится разрабатывать недостаточно изученных людей. Безопасность агента-вербовщика во многом зави-

сит от его находчивости, умения глубоко анализировать явления и разбираться в людях.

5. Важными качествами агента-вербовщика являются дисциплинированность и организованность, т.е. способность и умение четко, точно, с полной ответственностью выполнять наши указания. Немало неудач в вербовочной работе было вызвано только тем, что агент-вербовщик не выполнял или выполнял неточно указания оперработника по вербовочной разработке.

На практике очень трудно найти кандидата, обладающего в достаточной мере всеми перечисленными качествами. Однако необходимые качества вербовщика многие агенты приобретают в процессе выполнения практических заданий и воспитательной работы с ними разведчиков.

Нередко по нашему заданию агенты вербуют одного из своих родственников (брата, племянника, сына и т.п.). В этих случаях вербовщику необязательно обладать перечисленными качествами, решающим условием успеха в вербовке родственника становятся его хорошие взаимоотношения с вербуемым, доверие, глубокое уважение последнего к вербовщику.

Следует обратить серьезное внимание на одну особенность при подборе агента-вербовщика для работы по гражданам США в североафриканском регионе — его совместимость с конкретным кандидатом на вербовку.

Довольно часто бывает, что то или иное лицо в основном обладает необходимыми качествами для выполнения в будущем функций агента-вербовщика. Однако при сравнении полученных о нем и объекте вербовочной разработки сведений выясняется, что кандидат в вербовщики не подходит для вербовки данного объекта. Причин может быть немало, например, различие рас, национальностей, профессий, разница в возрасте, в складе характеров, в общественном положении и др.

Представляется, что порядок изучения лица с целью определения его пригодности на роль агента-вербовщика должен быть пример-

но таким:

- оценка кандидата с точки зрения наличия или отсутствия у него качеств, необходимых для агента-вербовщика;
- определение возможности привития кандидату отсутствующих у него требуемых качеств;
- оценка качеств кандидата в вербовщика в сравнении с качествами того или иного объекта вербовочной разработки.^{1/}

2.2. Подбор кандидатов на роль агентов-вербовщиков из действующей агентуры

Агенты-вербовщики подбираются и готовятся из действующих агентов или специально вербуются из лиц, обладающих необходимыми для вербовочной работы возможностями и личными качествами.^{2/}

Наиболее часто резидентуры КГБ идут по первому пути, так как в этом случае агент-вербовщик имеет опыт сотрудничества с советской разведкой и пользуется ее доверием.

Анализ некоторых архивных дел агентов-вербовщиков показывает, что большинство из них вербовались первоначально для выполнения других функций: добывание политической информации, проведение активных мероприятий, выполнение заданий по связи с агентурой и др. В процессе работы выяснилось, что они располагают соответствующими личными данными и возможностями вербовать интересующих нас лиц среди родственников, знакомых, сослуживцев или клиентуры. Как правило, такие агенты проходили, условно говоря, следующие стадии: источник информации - наводчик-разработчик-вербовщик.

В первую очередь анализу с точки зрения возможного использования в качестве вербовщиков нужно подвергать дела тех агентов, которые могут приобретать агентуру в особо важных для резид-

1/ Лифенцев Г.А., Подгорнов Л.Г. Агент-вербовщик во внешней разведке органов госбезопасности/ КИ КГБ. М., 1979. С.34.

2/ Внешняя разведка органов государственной безопасности СССР: Общий курс/ Под ред. В.А.Крючкова; КИ КГБ. М., 1986. С.45.

дентур КГБ объектах США, в частности посольствах, а также дела проверенных агентов, не привлекаемых к сбору информации. Здесь необходимо, однако, отметить, что нередко оперативные работники начинают планировать подготовку агента на роль вербовщика только тогда, когда он по каким-либо причинам частично или полностью утратил свои информационные или оперативные возможности. Следует учитывать, что некоторые агенты — источники информации могут принести больше пользы разведке в роли вербовщиков. Поэтому целесообразно, чтобы резидентура совместно с Центром систематически анализировала возможности служебного положения, личные и деловые качества всей имеющейся агентуры с тем, чтобы своевременно определить тех из них, которые смогут при соответствующей помощи с нашей стороны стать агентами-вербовщиками.

При подборе агентов-вербовщиков из действующих агентов существенно облегчается изучение кандидата, поскольку его личные качества уже известны, с большей степенью **точности** можно судить о его надежности, и к тому же он обладает определенными знаниями и навыками конспиративной работы. Вместе с тем, подбирая кандидатуру на роль вербовщика из числа действующих агентов, надо тщательно взвесить, что разведка приобретает и что она потеряет в случае неудачи или провала намеченной вербовки.

С учетом специфики задач "легальных" резидентур и оперативной обстановки в странах североафриканского региона, в особенности контрразведывательного режима в объектах США, работу оперативного состава резидентур по подбору кандидатов в вербовщики из действующей агентуры целесообразно вести по двум направлениям.

Первое — это подбор кандидатов из числа агентов, используемых в разработке местного и европейского персонала объектов США. I/

В качестве вербовщиков по местному, а в ряде случаев и европейскому персоналу учреждений США в странах Северной Африки могут, как показывает практика, успешно выступать агенты из чис-

I/ Решение вербовочных задач с использованием агентуры: Материалы семинара руководящего состава подразделений ПГУ/ ПГУ КГБ. М., 1984. С.23.

ла сотрудников спецслужб и полиции страны пребывания, чиновников других госучреждений, политических и общественных деятелей, военных, партийных и профсоюзных функционеров, бизнесменов, юристов, врачей, журналистов, писателей, режиссеров и других лиц свободных профессий.

Наиболее результативным оказывается использование по данному контингенту сотрудников объектов США агентов-вербовщиков, являющихся сотрудниками местных спецслужб. Очевидно, что занимаемое этими агентами положение дает возможность "прикрыть" деятельность советской разведки флагом местных служб безопасности и избежать расшифровки нашей причастности к тому или иному оперативному мероприятию. Следует также учитывать, что местный персонал американских учреждений в рассматриваемых странах, зачастую опасаясь контактов с советскими представителями, может скорее согласиться на сотрудничество со своими спецслужбами, рассматривая это как неизбежную необходимость.

В одной из стран региона резидентура длительное время не могла приобрести агентурных позиций в посольстве США ввиду того, что спецслужбы США держали под усиленным контролем контакты всего персонала. Резидентура взяла в разработку "М" - сотрудника контрразведывательного органа страны пребывания с перспективой его использования в качестве вербовщика. "М" был привлечен к сотрудничеству на советский флаг. Его оперативная подготовка основывалась на выполнении конкретных заданий резидентуры по изучению представляющих для нас интерес лиц. Через "М" резидентура провела разработку и завербовала на флаг местной контрразведки гражданина страны пребывания "К", технического сотрудника американского посольства. С помощью "К" было успешно проведено оперативно-техническое мероприятие. Характерно, что после обнаружения закладки противник, несмотря на все попытки, не сумел установить причастность советской разведки к этому мероприятию. Важно также отметить, что "М" в дальнейшем успешно использовался в качестве вербовщика, поскольку "К" не выдал нашего агента, опасаясь репрессивных мер со стороны местных спецслужб.^{1/}

Используя флаг спецслужб страны пребывания по местным сот-

I/ Решение вербовочных задач с использованием агентуры: Материалы семинара руководящего состава подразделений ПГУ/ ПГУ КГБ. М., 1984. С.24-25.

рудникам объектов США оперработникам необходимо учитывать опасность его возможной расшифровки перед самими спецслужбами, осуществляющими наблюдение за персоналом американских учреждений.

В вербовочной работе по местным и европейским сотрудникам учреждений США могут также участвовать агенты из граждан третьих стран: члены дипкорпуса, представители правительств в изгнании, национально-освободительных движений и других иностранных политических организаций, а также стажеры и студенты.

Второе направление работы – это подбор кандидатов из действующих агентов для вербовочной работы по американскому персоналу объектов США, например по сотрудникам шифрслужбы, административных секций, секретарям, архивариусам и т.п.^{I/} Здесь оперативный состав резидентур встречается со значительными трудностями. Дело в том, что в странах со сложной оперативной обстановкой (например, в Марокко) значительная часть действующей агентуры имеет небольшие возможности для разработки и вербовки граждан США. Чувство превосходства над местным населением, присущее американцам, их более высокий жизненный уровень являются тем препятствием, которое значительно затрудняет возможность их вербовочной разработки агентами из местных граждан.

Чаще всего подвод к американским сотрудникам объектов США агентов из местных граждан позволяет решать только такие вспомогательные задачи, как сбор первичных сведений об интересующем нас лице, изучение его личных качеств, окружения, в некоторых случаях – внедрение оперативной техники по месту жительства американца.

В странах региона целесообразно более активно использовать в качестве вербовщиков агентов из граждан стран Западной Европы (Франции, Испании, Италии, ФРГ) или Канады, имеющих выходы на сотрудников учреждений США. Вербовщиками в данном случае могут быть лица, принадлежащие к различным профессиональным группам, но наиболее эффективно могут работать вербовщики из коммерсантов, лиц свободных профессий, журналистов. Широкими возможностями участвовать в вербовочной разработке американских официальных представителей располагают также агенты из лиц европейского происхождения, которые работают в учреждениях США в североафриканских странах. Граждане США относятся к таким европейцам с

I/ Решение вербовочных задач с использованием агентуры: Материалы семинара руководящего состава подразделений ШУ/ ШУ КГБ. М., 1984. С.28.

большей степени доверия, национальные и психологические барьеры не создадут непреодолимого препятствия для их общения на неофициальной основе.

Изучение ряда материалов о вербовках американцев агентами из числа западноевропейцев не дает однозначного ответа на вопрос; какой национальности агент-вербовщик наиболее подходит для вербовки граждан США (известны случаи, когда к секретному сотрудничеству американцев привлекали французы, англичане, испанцы, евреи, западные немцы). Представляется, что в каждом отдельном случае успех вербовки американца зависит все же от личности вербовщика, его индивидуальных качеств и способностей, по которым он должен превосходить вербуемого американца.

2.3. Целевая вербовка агентов на роль агентов-вербовщиков

Как показывает изучение имеющихся материалов, подбор кандидатов на роль вербовщиков из числа действующих агентов резидентур КГБ в странах Северной Африки не позволяет в должной мере удовлетворить потребности в агентах-вербовщиках, поскольку высокие требования, предъявляемые к последним, существенно ограничивают круг пригодных для этой цели лиц.

В то же время целевое приобретение агентов-вербовщиков осуществляется в настоящее время недостаточно активно. Проведенный среди сотрудников некоторых подразделений Главка опрос показывает, что причины такого положения состоят в следующем.

Во-первых, найти кандидата на роль агента-вербовщика так же трудно, как и получить перспективную наводку на ценного источника информации. Во-вторых, приобретение и подготовка агента-вербовщика занимают нередко 2-3 года, а реальная польза от агента начинает ощущаться спустя еще какой-то промежуток времени, иногда довольно значительный. Это обстоятельство объективно сдерживает инициативу оперативных работников, поскольку перед ними стоит задача по добыче секретной информации, решать которую они обязаны систематически. В-третьих, в условиях достаточно жесткого контрразведывательного наблюдения местных спецслужб

за деятельностью сотрудников советских учреждений, в частности в Тунисе и Марокко, проводить трудоемкую работу по воспитанию, проверке и подготовке агентов-вербовщиков, требующую частых встреч с ними, не только сложно, но и сопряжено с большим риском расшифровки наших разведчиков и агентов перед противником.

Наряду с этим необходимо отметить, что одной из причин, сдерживающих активизацию работы по целевому приобретению агентов-вербовщиков в странах Северной Африки, является также недостаточное знание оперативным составом особенностей контингента лиц, имеющих легендированные выходы на сотрудников объектов США. Последнее нередко приводит к неудачам и срывам разработок.

Для того чтобы успешно вести работу в этом направлении, следует учитывать, что приобретение агентов-вербовщиков целевого назначения, в частности, для вербовочной работы по сотрудникам объектов США, имеет ряд специфических особенностей.

Прежде всего агент-вербовщик должен обладать способностями и иметь возможности (или в перспективе создать их с нашей помощью) для разработки объекта США, выявления интересующих нас сотрудников объекта и их последующей вербовочной разработки. То есть важная составная часть методики целевого подбора и вербовки кандидата на роль агента-вербовщика состоит прежде всего в том, что оперработник должен четко представлять себе цель, для достижения которой приобретается агент-вербовщик.

После определения цели нужно выяснить, какие категории местных граждан и иностранцев поддерживают или могут легендированно поддерживать непосредственные контакты с лицами, работающими в интересующих нас американских объектах.

Агентов-вербовщиков следует подбирать из иностранцев и местных граждан, в политическом плане внешне благонадежных, личность и деятельность которых не привлекает к ним внимания со стороны контрразведки противника. Так, для разведывательной работы в странах Северной Африки не подходят лица, связанные с местными компартиями или иными прогрессивными организациями, в частности с обществами дружбы с СССР и другими социалистическими странами, поскольку могут находиться в поле зрения спецслужб данных стран.

Резидентуру должны интересоваться прежде всего люди, общественное и служебное положение которых дает им преимущества в плане беспрепятственного и естественного общения с кругом лиц как из числа сотрудников объектов США, так и перспективных на внедрение в американские объекты. Разумеется, речь может идти лишь о некоторых профессиональных категориях людей (например, крупные бизнесмены, деятели литературы и искусства, преподаватели, журналисты, адвокаты и т.д.). Благодаря своему общему развитию, положению в обществе, профессии они, как правило, обладают рядом важных личных качеств и объективных предпосылок, необходимых вербовщику. Кроме того, их положение позволяет относительно легко подбирать чужой флаг, под которым предполагается вести вербовочную разработку представителей США.

С учетом требований конспирации на начальном этапе работы с кандидатом в агенты-вербовщики не следует раскрывать перед ним нашу конечную цель — намерение использовать его в качестве вербовщика. Однако при выборе основы, формы, метода и вида его вербовки необходимо так проводить все вербовочные мероприятия, чтобы они могли стать примером для его будущей вербовочной работы.

Наиболее часто применяемой основой вербовки этой категории агентов является идейно-политическая. Это оправданно и понятно, так как агент, близкий к нам в идейном отношении, при всех прочих равных качествах, будет и самым надежным. Такой агент действует, как правило, решительно и целеустремленно, руководствуясь интересами общего дела, а не конъюнктурными соображениями.

Не исключена и материальная основа приобретения вербовщика, особенно когда приходится иметь дело с людьми из мира коммерции. Имеют место случаи, когда надежные, проверенные и честные агенты, завербованные на материальной основе, привлекались к вербовочной работе и добивались неплохих результатов. Тем не

менее следует во всех случаях стремиться перевести в дальнейшем работу с такими агентами на идейно-политическую основу. Благотворное влияние материальное вознаграждение оказывает и на агента, завербованного на идейно-политической основе, тем более при решении такой сложной задачи, как вербовка ценного источника информации. Опыт свидетельствует, что в условиях стран Северной Африки материальная заинтересованность имеется у большинства агентов. Объясняется это общей тенденцией повышения роли материального фактора в развивающихся странах под влиянием постоянно возрастающих потребностей людей, увеличением дороговизны жизни. Следует, однако, учитывать, что агенты-вербовщики, сотрудничающие только на материальной основе, более склонны к неискренности и при недостаточном контроле и проверке с нашей стороны могут встать на путь обмана.

Методом вербовки агентов-вербовщиков является в основном убеждение, а формами вербовки - постепенное вовлечение или прямое предложение о секретном сотрудничестве.

Флаг, чаще всего применяемый внешней разведкой при вербовке агентов-вербовщиков - советский, а точнее, вербовка осуществляется преимущественно от имени советской разведки. Это оправданно, так как вся дальнейшая оперативная деятельность вербовщика ведется в интересах советской разведки. По тем же соображениям будущих агентов-вербовщиков вербуют советские разведчики. В этой связи большое значение имеют вопросы обеспечения безопасности, поскольку оперативным сотрудникам "легальных" резидентур приходится часто проводить личные встречи с кандидатами.

Как и подбор агентов-вербовщиков из действующей агентуры, работу по целевому приобретению вербовщиков в странах Северной Африки также целесообразно вести по двум направлениям.

Первое - это приобретение агентов-вербовщиков из числа граждан данной страны, а в ряде случаев - и иностранцев для работы по местным гражданам - сотрудникам американских учреждений. При

этом необходимо обращать особое внимание на таких кандидатов в агенты-вербовщики, которые в дальнейшем могли бы также выполнять роль агентов-групповодов.

Поиск кандидатов целесообразно вести в первую очередь среди следующих категорий лиц:

– сотрудники спецслужб и полиции рассматриваемых стран. Этот контингент является наиболее подходящим для разработки и вербовки местных граждан – сотрудников американских объектов. Кроме того, они могут использоваться для негласного изучения американцев и создания условий для компрометации того или иного гражданина США с последующим использованием ситуации в интересующем нас плане;

– журналисты, адвокаты, владельцы и работники различных фирм, ученые или преподаватели, имеющие контакты с сотрудниками американских учреждений. Благодаря профессии эти агенты-вербовщики могут, не вызывая подозрений, встречаться с местными гражданами – сотрудниками учреждений США, вести их изучение, разработку, осуществлять вербовки под чужим флагом.

К этой же группе следует отнести государственных чиновников, политических деятелей и профсоюзных лидеров.

Местные и иностранные бизнесмены наилучшим образом подходят на роль агентов-вербовщиков для работы по местным сотрудникам экономических и информационных подразделений объектов США под флагом бизнеса. Как показывает практика, служащие объектов США нередко охотно идут на контакт с бизнесменами, что при соответствующих условиях может побудить их на сотрудничество с частной фирмой.

Второе направление – это целевое приобретение агентов для вербовки на чужой флаг граждан США.

Как уже отмечалось, при подборе агента-вербовщика для разработки американца вопрос о национальной принадлежности приобретает весьма существенное значение. В практике резидентур КГБ в странах Северной Африки имели место случаи, когда удачно начавшиеся разработки граждан США с помощью агентов-вербовщиков из местных граждан не реализовывались по той причине, что агент-

вербовщик не внушал необходимого доверия американцу, хотя вербовочные предложения легендировались чужим флагом и делались от имени представительных организаций.^{I/}

С учетом изложенного перед резидентурами КГБ в странах Северной Африки остро стоит проблема постоянного и целенаправленного поиска кандидатов на роль агентов-вербовщиков по американцам среди членов европейской колонии, дипкорпуса из западноевропейских стран и Канады.

Возможности для целевого приобретения агентов-вербовщиков из числа европейцев в странах региона имеются. В таких государствах, как Алжир, Марокко и Тунис, постоянно или временно проживают тысячи французов и испанцев, а также португальцы, итальянцы, бельгийцы и граждане других стран НАТО. Среди них, наряду с сотрудниками официальных национальных представительств, много журналистов, служащих международных организаций, консультантов и советников при местных государственных учреждениях, коммерсантов и служащих различных фирм и компаний, преподавателей высших учебных заведений, ученых, врачей, инженерно-технических работников, аспирантов, студентов, т.е. лиц, которые потенциально могут быть использованы в качестве агентов-вербовщиков для разработки и вербовки американцев.

При организации работы по приобретению агентов-вербовщиков из европейцев в рассматриваемых странах в ряде случаев целесообразно ориентироваться на тех, кто живет постоянно в этих странах или родился там. Они не испытывают сильного давления со стороны спецслужб своих стран, что в определенной мере облегчает вербовочную работу среди них.

Агент-вербовщик европейского происхождения потенциально располагает значительно более широкими по сравнению с арабом возможностями тесного общения с гражданами США, в том числе и сотрудниками американских официальных представительств. Он может более квалифицированно вести их изучение и вербовочную разработку. Следует учитывать, что в большинстве своем американцы

^{I/} Агентурное проникновение в американские учреждения в странах Северной Африки: Аналитический обзор / КИ КГБ. М., 1978. С.61.

относятся к выходцам из капиталистических стран Западной Европы с доверием, считая их людьми своего круга.

Необходимо отметить, что кандидаты на роль агентов-вербовщиков из числа бизнесменов, служащих различных средних и крупных компаний, владельцев небольших фирм, сотрудники банков, страховых компаний, представителей прессы, врачей и лиц других свободных профессий могут работать по многим категориям американских сотрудников объектов США. Так, например, француз, занимающий достаточно высокую должность в представительстве такой мощной французской фирмы, как "ALSTOM", имеющей интересы практически во всех африканских странах и конкурирующей с американским капиталом, вполне может выступать в качестве вербовщика по американцам - сотрудникам экономического подразделения посольства США (ЮСАИД). "ALSTOM" - одновременно и подходящий флаг. С другой стороны, интерес к такому сотруднику французской фирмы со стороны представителя советского торгпредства выглядит обычно естественно, и контакт с ним может быть хорошо легендирован.

Опыт использования резидентурами агентов-вербовщиков из европейцев по американским военнослужащим показывает, что эта категория граждан США более податлива в плане вербовки. Они, в частности, смелее идут на различного рода сделки в целях обогащения. Умелое привлечение нашей агентуры к их разработке оказывается часто результативным. Знание особенностей психологии различных возрастных групп американских военнослужащих помогает правильно определить основу их вербовки, выявить реальные мотивы сотрудничества. Поиск кандидатов на роль агентов-вербовщиков для работы с этой категорией следует вести прежде всего среди членов европейской колонии - бывших военнослужащих, вышедших в отставку. При этом надо учитывать, что, согласно порядку прохождения военной службы в вооруженных силах НАТО, офицеры часто уходят в отставку в относительно молодом возрасте и могут еще в течение ряда лет заниматься активной деятельностью в различных сферах. Многие из них охотно принимают на работу на фирмы, в различные промышленные ассоциации, страховые компании и т.д. и направляют в их представительства в третьих странах, в

том числе и североафриканских. Такие лица хорошо знают среду и морально-психологические особенности военнослужащих, что объективно позволяет успешно использовать их в качестве вербовщиков для работы под чужим флагом по представителям вооруженных сил США.

Важное значение для успешной работы по разведывательному проникновению в объекты США в странах Северной Африки имеет целенаправленный поиск и приобретение агентов-вербовщиков из европейцев для вербовочной разработки сотрудниц американских учреждений (секретарей, машинисток, заведующих канцеляриями и т.п.). Внимание следует обращать на тех лиц, которые, выступая под соответствующей легендой под чужим флагом, могли бы вести их эффективное изучение и разработку, используя такие особенности этой категории женщин, как неустроенность личной жизни, одиночество в чужой стране, материальные интересы. Как показывает практика, в таких случаях наилучших результатов добиваются вербовщики, выступающие под флагом различных экономических, торговых, финансовых организаций как национального, так и регионального и международного характера (нефтяные монополии, банки, посреднические фирмы, ОПЕК и т.п.).^{1/}

Наряду с агентами-вербовщиками из числа западноевропейцев определенную помощь в разработке американцев и работающих у них местных граждан могут оказать агенты из представителей стран Латинской Америки и Азии — сотрудники посольств своих стран или международных организаций, поскольку по роду своей служебной деятельности они могут часто общаться с гражданами США.

Учитывая, что подбор, проверка, вербовка и подготовка агента-вербовщика — сложная, а подчас **труднорешаемая задача** в условиях отдельных "легальных" резидентур, целесообразно активнее использовать имеющиеся у внешней разведки возможности для приобретения кандидатов и подготовки агентов-вербовщиков в СССР из числа иностранцев (например, бизнесменов, журналистов, деятелей культуры, ученых, студентов, аспирантов и др.), которые приез-

^{1/} О возможных вариантах чужого флага в вербовочной работе в североафриканских странах см.: Работа под чужим флагом — один из основных методов разведывательной работы на современном этапе (на примере ряда франкоязычных стран Африки): Аналитический обзор/ Институт ПГУ. М., 1986.

жают в Советский Союз. Однако так как спецслужбы (особенно Марокко и Туниса) с подозрением относятся к гражданам своих стран, находившимся в СССР, в эти государства можно, а в ряде случаев необходимо выводить агентуру из числа граждан других стран, о факте пребывания которых в СССР местным властям не известно.

Целесообразно также при выводе агентов-вербовщиков, приобретенных в СССР, осуществлять специальные мероприятия по зашифровке факта их пребывания в Советском Союзе (вывод через промежуточные страны и т.п.).

3. НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С АГЕНТАМИ-ВЕРБОВЩИКАМИ

Особенность работы с агентами-вербовщиками заключается в том, что они действуют на наиболее важном участке оперативной работы: участвуют в приобретении ценной агентуры. Они пользуются нашим доверием и перед ними раскрываются многие секреты, формы и методы деятельности внешней разведки КГБ.

Практика показывает, что объем работы, выполняемой агентами-вербовщиками, зачастую значительно больше, чем у агентов других категорий, например источников информации или связников. Вербовщику приходится уделять много времени и сил для подготовки и проведения вербовки, закрепления и втягивания в работу вновь приобретенного агента. Кроме того, агенту-вербовщику иногда приходится заниматься еще и поиском перспективных наводок, их изучением и разработкой (когда резидентура не располагает для этого другими средствами). Это подчас лишает его возможности получать дополнительные доходы по своей основной работе, заставляет легендировать перед женой или родными свое отсутствие дома и т.п. Эти "скрытые" факторы часто отрицательно влияют на инициативу и результаты деятельности вербовщика, его безопасность. В связи с этим первостепенное значение в работе с агентами-вербовщиками имеет идейно-политическое воспитание, оперативная подготовка, умелое руководство их вербовочной работой, организация связи с ними и обеспечение безопасности их деятельности. Эти основные аспекты работы с агентами-вербовщиками тесно взаимосвязаны, а их реализация осуществляется, как правило, в комплексе.

Для того чтобы воспитание и подготовка агента-вербовщика имела целенаправленный характер, рекомендуется заблаговременно разработать и согласовать с резидентом (а при необходимости и с Центром) план, в котором следует предусмотреть конкретные мероприятия по всем аспектам его подготовки, определить сроки их осуществления. Результаты работы по подготовке агента должны отражаться в отчетах оперработника и приобщаться к материалам дела на агента. Практика показывает, что учет резидентурой знаний и навыков, полученных агентом в процессе подготовки, важен

не только для объективной оценки его способности выполнить ту или иную задачу, но и при проведении проверочных мероприятий, чтобы не допустить расшифровки перед ним наших намерений, не вызвать у него подозрений в том, что ему не доверяют.

3.1. Воспитание агентов-вербовщиков

Независимо от того, каким путем приобретен агент-вербовщик — переведен ли он из другой категории агентов или специально завербован — а также на какой основе он сотрудничает с нами, первостепенное значение в работе с ним имеет воспитание. Усилия, затрачиваемые на воспитание агента-вербовщика, в конечном итоге окупаются успешной работой его самого и приобретенных через него агентов.

В воспитательной работе с вербовщиками всегда нужно учитывать, что они постоянно находятся под воздействием буржуазной, антисоветской и антикоммунистической пропаганды и могут воспринимать происходящие в мире события через призму этой пропаганды. Поэтому в беседах с агентом-вербовщиком целесообразно освещать актуальные и принципиальные вопросы отношений СССР с США, СССР со страной, гражданином которой является вербовщик, а при необходимости и основные направления политики той страны, под флагом которой предстоит работать вербовщику. Помнить об этом обстоятельстве очень важно, поскольку агент-вербовщик должен оказывать соответствующее влияние на людей, изучение и разработку которых он ведет по заданию разведки.

Вместе с тем необходим дифференцированный подход к каждому кандидату в агенты-вербовщики с учетом его общего уровня развития, классовой принадлежности, политических взглядов, служебного и общественного положения, психологической характеристики и сложившихся между ним и разведчиком отношений.

В работе по идейно-политическому воспитанию агента-вербовщика, близкого к нам в идейном отношении, оперработнику нужно направлять свои усилия на укрепление его убеждений. Наряду с этим нередко вербовщика приходится обучать приемам маскировки истинных политических взглядов от окружения. Все это требует от

оперативного работника постоянного наблюдения за возможной эволюцией мировоззрения агента-вербовщика и оказания на него соответствующего воздействия в нужном нам плане.

При организации идейно-политического воспитания агента-вербовщика, не разделяющего в полной мере наших политических взглядов и привлеченного к сотрудничеству с советской разведкой на материальной или морально-психологической основе, разведчику нужно тщательно изучить его политическое лицо, в частности выяснить, как формировались его убеждения. В зависимости от результатов анализа следует определить возможности и целесообразность идейно-политического перевоспитания агента-вербовщика, перевода его на наши идейные позиции. Делать это нужно осторожно, не допуская наставлений и безапелляционных утверждений.

Возможности идеологического воздействия многообразны, и применение того или иного метода зависит от подготовленности оперативного работника, его умения оказывать влияние на другого человека. Разъяснительные беседы нужно заранее планировать, строить на конкретных примерах, острых противопоставлениях, которые позволяют делать вывод о справедливости политики СССР, необходимости ее поддержки и, следовательно, о моральной оправданности сотрудничества с представителями Советского государства. Это особенно важно в работе с агентами-вербовщиками, используемыми для приобретения источников в объектах США.

Характерной ошибкой некоторых оперативных работников является то, что они уделяют внимание идейно-политическому воспитанию только на первых этапах работы с агентом-вербовщиком. Ослабление идейно-воспитательной работы на последующих этапах иногда может привести к нежелательным последствиям, особенно в периоды обострения оперативной обстановки в стране и усиления антисоветской пропаганды. Следует помнить, что если с вербовщиками не вести целенаправленной и систематической идейно-воспитательной работы, то они могут допускать серьезные промахи и даже потерять интерес к сотрудничеству.

Идейно-политическое влияние на агента-вербовщика должно сочетаться с воспитанием его в духе честности, искренности в отношениях с разведчиком, преданности сотрудничеству с нами,

а также с привитием агенту таких качеств, как дисциплинированность, организованность, аккуратность и исполнительность.

Если агент-вербовщик что-то скрывает от разведчика или обманывает по мелочам, неточно или необъективно сообщает о проведенной работе, то это может быть свидетельством того, что разведчик, у которого агент находится на связи, уделяет недостаточно внимания воспитанию агента, завоеванию его доверия. Убедившись в том, что агент в каких-то вопросах непоследователен или неискренен, разведчик обязан тщательно разобраться в причинах этого.

В работе с агентом-вербовщиком важно добиваться наиболее полного взаимопонимания, соблюдения агентом дисциплины, исполнительности. С самого начала оперработнику нужно контролировать, насколько четко и аккуратно агент выполняет задания, систематически анализировать результаты его деятельности.

В процессе воспитательной работы разведчик должен прививать агенту-вербовщику чувство ответственности за порученное дело и, при необходимости, преодолевать возможно присущие агенту авантюристические представления о разведывательной деятельности. Требуется также развивать у агента самостоятельность, разумную инициативу, творческий подход к выполнению заданий, смелость в решении оперативных задач.

Агент-вербовщик должен постоянно чувствовать нашу заботу, понимать, что ему оказывается большое доверие. В процессе воспитания агента-вербовщика оперработнику нужно вырабатывать у него такие качества, как терпение и настойчивость, умение убеждать собеседника. Вместе с тем оперативный работник, как бы он ни доверял агенту-вербовщику, обязан постоянно анализировать его настроения, знать его наклонности, сильные и слабые стороны. Требовательность и контроль разведчика должны проявляться в ненавязчивой, тактичной, товарищеской форме, не допускающей, однако, панибратства.

Агент-вербовщик, как показывает опыт, нередко в той или иной мере копирует стиль работы разведчика, у которого находится на связи. Поэтому неаккуратность и небрежность в поведении

оперативного работника, легкомысленное отношение к своим советам и рекомендациям (все это может перенять вербовщик) сведут практически на нет все усилия по воспитательной работе.

3.2. Оперативная подготовка

Объем знаний и навыков разведывательной работы, необходимых агенту-вербовщику, определяется прежде всего задачами, которые ему предстоит решать. Так, в одном случае в задачу агента входит привлечение к сотрудничеству близкого родственника, в другом - вербовка ранее ему лично незнакомого человека, а зачастую и работа с вновь завербованным лицом.

Поскольку вербовщикам приходится решать разные по объему и целям задачи, то и их подготовка должна включать в себя широкий круг вопросов. Иногда уровень оперативной и идейно-политической подготовки (а порой и загрузка, и степень ответственности) агента-вербовщика может приближаться к уровню подготовки разведчика.

Оперативная подготовка агента-вербовщика - индивидуальный, сугубо творческий процесс. Как и воспитательная работа, она проводится с учетом личности самого агента, его жизненного опыта, общественного и профессионального положения и т.п. Имеет также значение, подобран ли он на роль вербовщика из действующей агентуры, или завербован специально. В первом случае он обладает определенными знаниями и навыками, в том числе приемами конспирации, во втором - нуждается в обучении в полном объеме. Принципиальное значение имеет способность агента быстро усваивать необходимые знания и навыки. Личные встречи с агентами, особенно в странах со сложной оперативной обстановкой, не могут проводиться часто, и продолжительность их невелика. Именно поэтому способность агента к быстрому усвоению необходимых знаний играет важную роль в организации его оперативной подготовки. Сложность условий, в которых приходится обучать агента, определяет специфику процесса обучения, удлиняет его сроки, а иногда отрицательно отражается и на качестве.

В отдельных случаях (при подготовке особо важных вербовок), когда в условиях неблагоприятной оперативной обстановки в стране трудно или невозможно провести подготовку (и проверку) агента-вербовщика в запланированном объеме, целесообразно изыскать возможности для его легендированного выезда на время в страну с менее жестким контрразведывательным режимом, нелегального выезда в одну из стран социалистического содружества или, наконец, в СССР для проведения там подготовки. Опыт показывает, что подготовка агента в СССР (или, например, в ГДР) вполне себя оправдывает. При хорошо организованной работе агент получает достаточный объем теоретических знаний и практических навыков, а его пребывание в СССР (или ГДР) положительно отражается на его отношении к нам, повышает чувство ответственности, укрепляет взаимное доверие. В зависимости от содержания и объема подготовки, а также условий выезда срок пребывания агента, например, в СССР может колебаться в пределах от 2-3 недель до 1,5-2 месяцев и более.

Практика свидетельствует о том, что агенты-вербовщики используют, как правило, по трем основным направлениям:

- для вербовки агентов из числа имеющих у них близких связей;
- для вербовки агентов из числа лиц, в отношении которых резидентура располагает наводками;
- для участия, наряду с использованием других сил и средств резидентуры, в разработке намеченного объекта проникновения и приобретения агентов из сотрудников этого объекта.

В соответствии с этим должны определяться объем и содержание оперативной подготовки каждого из вербовщиков. Они должны получить необходимый минимум знаний и приобрести навыки действий по таким вопросам, как:

- использование легальных источников для получения оперативной информации;
- применение методов визуального наблюдения для сбора информации об интересующем нас объекте проникновения, конкретном лице (определение пунктов наблюдения, легендирование агентом своих действий, характер и объем информации, которую можно получить таким путем);

- методика изучения лиц, интересующих разведку (конспиративная, легендированная установка по месту работы и жительства; установление, закрепление и развитие личного знакомства);
- выявление разведывательных возможностей разрабатываемых лиц;
- формы и методы ведения вербовочных разработок, тактика проведения вербовочной беседы.

В плане общей контрразведывательной подготовки вербовщика следует знакомить с наиболее характерными методами работы контрразведывательных и других специальных служб противника, вырабатывать у него навыки конспирации при проведении оперативных мероприятий, формировать линию поведения среди окружения по месту работы и жительства, давать ему необходимый объем знаний в вопросах легендирования. Важно научить вербовщика умению маскировать свой интерес к объекту вербовочной разработки, пока последний не будет подготовлен к вербовке.

С методической точки зрения оперативную подготовку агента-вербовщика целесообразно осуществлять параллельно с выполнением им различных конкретных оперативных заданий (во время инструктажа и анализа достигнутых результатов). Разведчику важно сохранить руководящую роль во всех вербовочных мероприятиях, в которых задействован агент.

Наиболее трудоемким в подготовке агента-вербовщика, как правило, оказывается обучение приемам и методам установления и развития связей с лицами, представляющими оперативный интерес, их изучения и разработки. Подготовка должна проводиться регулярно, на наглядных, поучительных примерах, особое внимание следует уделить вопросам конспирации, зашифровки действий агента. Работу агента нужно тщательно контролировать, так как его неверные или поспешные шаги могут привести к нежелательным последствиям.

Чтобы деятельность агента-вербовщика была эффективной и целеустремленной, он должен знать те объекты, сотрудников которых он разрабатывает. Лучше, как свидетельствует практика, если вербовщик используется по одному объекту. В план изучения объекта целесообразно включить следующие пункты: назначение и расположение объекта, его подразделения и их функции; связи с другими объектами, в том числе и местными; персонал (общие

данные, порядок поступления на объект, обязанности, материальное положение, политические взгляды и характеристика отдельных лиц, их места жительства, отдыха, источники пополнения кадров и т.д.); внутренний распорядок на объекте; режим безопасности.

При изучении объекта США внимание агента-вербовщика следует особо обращать на вопросы безопасности, в частности на отработку надежной легенды его заинтересованности американским учреждением.

В одной из стран Северной Африки на идейно-политической основе был завербован агент "Д", служащий одной из западных фирм, европеец, гражданин третьей страны. Резидентура стала целенаправленно ориентировать "Д" на всестороннее изучение американского персонала одного из учреждений США в данной стране, с которым фирма агента была связана коммерческими интересами. Сначала агенту давались задания по первичному изучению интересующих нас лиц, в частности, его внимание обращалось на необходимость выявлять в поведении американцев определенные моменты, которые могли бы нас заинтересовать. С "Д" отработывались соответствующие методы поддержания и развития контактов с американцами, его обучали приемам ведения вербовочных разработок. Благодаря проводимой резидентурой в течение нескольких лет работе "Д" стал опытным агентом-разработчиком, а затем и агентом-вербовщиком. В ходе идейно-воспитательной работы активно использовались антиамериканские настроения агента, основанные на его недовольстве тем, что страна, гражданином которой он являлся, шла в фарватере политики США. После того как "Д" успешно усвоил разработанную для него легенду, выполнил несколько дополнительных проверочных заданий, ему поручили провести вербовочную разработку одной из технических сотрудниц важного объекта США в этой стране "К", предварительное изучение которой осуществлялось ранее через агентуру из местных граждан. Путем специально разработанной комбинации "Д" был выведен на "К". Знакомство "Д" с "К" прошло нормально, отношения между ними вскоре приобрели доверительный характер. Дальнейшая вербовочная разработка сотрудницы объекта США, проведенная на смешанной материальной и морально-психологической основе, позволила резидентуре получить интересующую разведку информации, что в решающей степени определило характер наших дальнейших действий в отношении американки¹.

I/ Новые аспекты организации разведывательной работы против США на современном этапе: Сборник материалов семинара по чекистской учебе руководящего состава ПГУ (январь 1981 г.) / ПГУ КГБ М., 1981. С. 32-33.

Правильное использование агентами-вербовщиками чужого флага в вербовочной работе по сотрудникам объектов США в рассматриваемых странах позволяет проводить вербовку тех секретносителей из числа граждан США (военнослужащих, административно-технического персонала, шифровальщиков, архивариусов, секретарей, заведующих канцеляриями и т.п.), которые настроены враждебно по отношению к Советскому Союзу и не пойдут на сотрудничество в интересах социалистической страны. Поэтому вербовщик должен быть подготовлен прежде всего по таким вопросам: когда и для какой цели нужен чужой флаг (реально существующие или легендарные учреждения, организации и т.п.), его преимущества, особенности использования, в частности создание и последовательное применение политико-идеологической платформы к избранному флагу, его оперативное закрепление в глазах разрабатываемого и т.д. К инструктажу и подготовке вербовщика и работе под чужим флагом целесообразно приступать тогда, когда он устанавливает связь с интересующим нас секретносителем, вербовка которого возможна только под чужим флагом.

Целесообразно, чтобы предложения о выборе вида вербовки, флага, под которым конкретно будет действовать агент-вербовщик, исходили от него самого, но окончательно решение принимается в резидентуре, затем эти вопросы нужно тщательно проработать с самим агентом.

В одной из стран североафриканского региона агент-наводчик "М", работающий в американском объекте, по заданию резидентуры изучал американский персонал с целью подобрать кандидатов на вербовку. В результате проделанной работы резидентура остановила выбор на военнослужащем "Р", американце, имевшем доступ к секретной информации. "М" сумел выяснить, что "Р" стремится накопить до выхода в отставку крупную сумму денег, чтобы обеспечить себе безбедную жизнь на родине. Существенным моментом в характере "Р" было то, что он, хотя и шел на совершение спекулятивных сделок и не упускал возможности приобрести дополнительный источник заработка, был осмотрителен в выборе "клиентов". Поскольку возможности агента "М" были в этом смысле ограничены, резидентура решила подключить к разработке "Р" опытного агента-вербовщика "В", европейца, коммерсанта, который должен был втянуть американца в незаконные сделки и таким

образом создать предпосылки для его вербовки. Запланированное знакомство "В" с "Р" состоялось в одном из общественных мест, которое, как было известно, регулярно посещал американец. В дальнейшем "В" удалось заинтересовать собой "Р", наладить с ним деловое сотрудничество и обратиться с вербовочным предложением от имени солидной западной фирмы, связанной по легенде с американской корпорацией. Последнее обстоятельство особенно импонировало "М", поскольку он рассчитывал не только поправить свое материальное положение, но и хорошо устроиться с помощью "партнера" — нашего агента в Соединенных Штатах, оказывая своей "будущей фирме" услуги. Наличие компетентного агента-наводчика в объекте США, умелый подбор и квалифицированное руководство резидентуры агентом-вербовщиком явились решающими условиями для успешного завершения этой сложной вербовочной разработки, которая потребовала значительных усилий на протяжении довольно длительного времени.

Лучше всего, когда флаг естественным образом связан со служебным или общественным положением агента-вербовщика. В этом случае он будет действовать увереннее, объект разработки отнесется к нему с большим доверием и агенту можно будет не опасаться проверки с его стороны.

Так, например, для вербовщика — в прошлом дипломата высокого ранга, имеющего большой круг связей, пронационалистически настроенного — можно выбрать флаг националистической организации, для агента, работающего техническим сотрудником в представительстве одной из западных стран (Франция, Испания и т.д.), — флаг этого представительства, для агента — активного члена партии, симпатизирующей режиму одной из влиятельных арабских стран (например, АРЕ, САР, Ирак и т.д.), — флаг спецслужбы этой страны. Резидентурам при использовании чужого флага целесообразно, как показывает практика, следить за тем, чтобы вербовщик арабской национальности и объект вербовочной разработки (если он местный служащий учреждения США) принадлежали к одной народности (племени), а также за тем, чтобы они исповедовали одно и то же течение в исламе (сунниты, шииты, исмаилиты и т.д.).

Однако на практике бывает и так, что агент либо совсем не имеет возможности своим положением в обществе оправдать флаг вербовки, либо его возможности не подходят к конкретной ситуации, к данной вербовочной разработке. В таких случаях приходится идти либо на создание реального флага-прикрытия, либо на его легендирование.

Случаи использования флага легендируемой организации в рассматриваемых странах были довольно редкими, но они оказывались, как правило, успешными.

Если флаг не связан с его реальным служебным или общественным положением, то агент-вербовщик обязан хорошо изучить страну флага вербовки, а также фирму, учреждение, организацию и т.п., от имени которой он будет действовать. Вместе с агентом-вербовщиком оперативный работник должен разработать и осуществить все мероприятия по созданию и закреплению легенды чужого флага, легенды самого агента-вербовщика, действующего под этим флагом. Там, где это возможно и необходимо, агенту-вербовщику целесообразнее посетить страну чужого флага, лично ознакомиться с характером деятельности организации, от имени которой он будет выступать^{1/}.

В последнее время в странах Северной Африки появились новые, дополнительные возможности использования агентами-вербовщиками чужого флага в работе по разведывательному проникновению в объекты США в третьих странах. Речь идет о флагах национально-освободительных движений, радикальных режимов, транснациональных корпораций, нефте-

I/ Подробнее о методике закрепления легенды чужого флага см.: Кучин В.К. Вербовка под чужим флагом: Монография / КИ КГБ. М., 1972.

добывающих стран и т.д. I/.

Так, в вербовочной работе по палестинцам, работающим в представительствах США, возможно использование палестинского флага, особенно с учетом большого количества стоящих на различных политических платформах палестинских организаций, каждая из которых имеет свою разведку.

Важным вопросом является подготовка агентов-вербовщиков к работе с агентурой, поскольку они, как правило, некоторое время, а зачастую довольно продолжительный период работают сами с завербованными или агентами.

Агенту-вербовщику следует не только разъяснить значение воспитания агента и его оперативной подготовки, но и дать рекомендации о том, по каким вопросам и в каком объеме он должен инструктировать завербованного агента. При этом особое внимание вербовщика нужно обращать на необходимость продолжения изучения агента (характера, склонностей, положения на службе и в семье, связей), уточнения его политической ориентации. Агент-вербовщик должен обучить своего подопечного пользоваться методами конспирации и легендирования в процессе добывания разведывательной информации, проработать совместно с оперработником вопросы организации конспиративной связи, обеспечения безопасности завербованного агента, стимулирования его деятельности.

Все эти вопросы должны быть заранее отработаны в резидентуре с учетом реального положения и интересов организации, учреждения или фирмы, под флагом которой выступает вербовщик. Оперативный работник должен тщательно инструктировать агента-вербовщика по указанным вопросам, внимательно относиться к возможным предложениям с его стороны.

Практика свидетельствует, что обеспечить легенду чужого флага в работе с агентом в течение длительного времени не всегда удается. Нередко возникают ситуации, преодолеть которые с

I/ Решение вербовочных задач с использованием агентуры: Материалы семинара руководящего состава подразделений ПГУ / ПГУ КГБ. М., 1984. С. 38.

позиций чужого флага оказывается затруднительным, а иногда даже невозможным (например, перемещение по службе источника в другую страну, прекращение нашей связи с вербовщиком и т.п.). Поэтому целесообразно постоянно изучать или создавать предпосылки для возможного перевода источника с чужого флага на советский или флаг одной из социалистических стран, имея в виду, что дальнейшая работа с ним может быть продолжена от имени разведки, либо от имени реально существующего или легендируемого ведомства, организации и т.д.

3.3. Организация связи

В работе с агентами-вербовщиками организация связи имеет некоторые особенности. Если с агентами других категорий (например, агентами-источниками информации, агентами-установщиками) можно и нужно сводить до минимума личные встречи, чаще применять безличную связь и моментальные встречи, то основным и наиболее распространенным видом связи с агентом-вербовщиком остаются все же личные встречи, особенно в период его подготовки. Другие формы и виды связи с агентами-вербовщиками на этом этапе, как бы хороши они ни были с точки зрения конспирации, не могут полностью заменить личные встречи, ибо только во время них можно проводить идейно-политическую и воспитательную работу с агентом, обучать его ведению вербовочных разработок и обсуждать во всех подробностях ход той или иной разработки.

Опыт показывает, что при организации связи с агентом-вербовщиком, в частности и в условиях стран Северной Африки, необходимо уделять особое внимание выбору места встречи. В связи с ужесточением контрразведывательного режима в рассматриваемых странах и повышением уровня технической оснащенности местных спецслужб приходится отказываться от использования конспиративных квартир для организации встреч с агентами-вербовщиками и подбирать для этой цели другие места с учетом особенностей оперативной обстановки, общественного и служебного положения агентов и в соответствии с требованиями безопасности.

В столицах стран североафриканского региона мало общественных мест, пригодных для проведения личных встреч с агентами-вербовщиками. Длительные беседы с агентурой следует проводить во время встреч за городом (в зависимости от конкретных условий под видом прогулки, отдыха на пляже, рыбной ловли, осмотра исторических памятников и т.п.). Личные встречи можно назначать в загородных ресторанах, расположенных в тихих, малолюдных местах, а также кафе и ресторанах на магистральных дорогах и в пригородах, так как в них обычно не бывает постоянных посетителей. Необходимо, как особо подчеркивается в указании начальника ШУ № 2сс от 18 марта 1987 г., решительно избавляться от шаблона в организации личной связи с агентурой: исключать назначение встреч с отдельными агентами на одни и те же дни недели, отказаться от использования одних и тех же мест, значительно сократить количество встреч в городских ресторанах и кафе^{I/}.

Так как личные встречи с агентом-вербовщиком должны быть регулярными, важно детально разрабатывать их легенду. Как показывает практика, следует подготовить две легенды: одну - для объяснения знакомства оперативного работника с агентом-вербовщиком, другую - для объяснения конкретной встречи. Легенда должна быть простой и убедительно объяснять действия и поведение агента, подтверждаться проверкой или, что еще желательнее, не вызывать сомнений вообще. Целесообразно также для маскировки оперработника использовать доступные средства, изменяющие его внешность. Такие приемы оправданы и для маскировки внешности вербовщика. При проведении продолжительных личных встреч у агента-вербовщика не должно быть при себе компрометирующих материалов.

Хотя личные встречи с агентами-вербовщиками - основной и наиболее распространенный вид связи, конечно, нельзя ограничиваться только ими. В зависимости от оперативной необходимости и целесообразности можно использовать безличную связь и моментальные встречи, в частности, для передачи денег, документов и других материалов.

I/ О мерах по повышению безопасности в работе с агентурой из числа иностранцев: Указание начальника ШУ № 2сс от 18 марта 1987 г.

Характерной особенностью связи с агентом-вербовщиком является ее большая оперативность, т.е. должна быть возможность двустороннего вызова в любое время на внеочередную встречу. Для этого оперативным работникам и находящимся у них на связи агентам-вербовщикам следует наряду с предметно-графической сигнализацией, визуальными контактами и т.п. активно применять технические средства, в частности радиоаппаратуру. Наиболее просто и оперативно эти сигналы могут быть переданы и приняты в том случае, если в работу с агентом-вербовщиком внедрена двусторонняя сигнальная радиолиния, которая позволяет реализовать любую тактическую схему сигнализации, например, по вызову агентом оперработника и оперработником агента на экстренную встречу. Наличие в такой аппаратуре систем памяти и дистанционного управления предоставляет возможность разведчику и агенту обмениваться сигналами в отсутствие одного из них во время сеансов связи, считывать поступающий сигнал в удобное время и т.д.^{1/}

Как показывает опыт, использование односторонних сигнальных радиолиний (в том числе в комбинациях с другими средствами) менее эффективно с точки зрения оперативности и надежности в сравнении с применением двусторонних радиолиний.

Практика работы подтвердила целесообразность использования информационных радиолиний агентами-вербовщиками, особенно в странах со сложной оперативной обстановкой (например, в Тунисе). Необходимость в этом возникает чаще всего в период, когда вербовщик ведет активную вербовочную разработку и должен регулярно передавать нам оперативную информацию о ходе этой разработки. Передача информации с помощью информационной радиолинии позволяет избежать чрезмерно частых личных встреч вербовщика с оперработником.

Применение той или иной оперативной техники агентом-вербовщиком во многом зависит от того, каковы возможности агента по использованию и хранению спецтехники. Оперативная техника бесспорно облегчает организацию связи, однако в ряде случаев она может создать дополнительные трудности в обеспечении безопасности агента.

1/ Петровичев Л.Я. Применение оперативно-технических средств "легальными" резидентурами при организации связи: Учебное пособие / КИ КГБ. М., 1984, С. 18.

При организации связи с агентом- вербовщиком важное значение имеет тщательная отработка сигнала опасности. Практика показывает, что если этого не делается, то вербовщик, получив такой сигнал, иногда теряется, проявляет нервозность, действует необдуманно. Агент должен твердо знать, что означает этот сигнал и что он обязан предпринять, получив его.

В целом при разработке условий связи с агентом- вербовщиком необходимо исходить из следующих основных требований:

- условия связи должны легко запоминаться и быть надежными, позволять устанавливать связь по инициативе каждой из сторон в любое время и при любых изменениях обстановки;
- учитывать реальные возможности агента, гарантировать безопасность агента и оперработника.

3.4. Обеспечение безопасности и проверка

В целях обеспечения безопасности разведывательной деятельности агента- вербовщика необходимо в процессе оперативной подготовки, а также в ходе выполнения им заданий систематически проверять, как он соблюдает конспирацию в повседневной жизни и, самое главное, при проведении вербовочных мероприятий. Делать это нужно в тактичной, необходимой для него форме.

Провал агента- вербовщика представляет серьезную опасность для резидентуры и осложняет ее деятельность, особенно если это влечет за собой разоблачение завербованных им агентов и лиц, которых он разрабатывал. Нередко агенты, приобретенные вербовщиком, являются более ценными, чем он сам, и их безопасность во многом зависит от его безопасности, от того, насколько конспиративно он ведет разведывательную работу.

К срыву вербовки могут привести такие наиболее часто допускаемые при разработке служащих американских учреждений ошибки и промахи, как недостаточная надежность легенды поддержания контакта агента- вербовщика с кандидатом на вербовку, переоценка первичных данных о наличии основы вербовки и заинтересованности объекта в поддержании контакта с вербовщиком, неправильное определение основы вербовки, расшифровка объекта вербовочной разработки перед контрразведкой противника, не-

глубокие знания или недостаточный учет уровня жизни и национальных особенностей объекта разработки и т.п.

В контексте ухудшения оперативной обстановки и ужесточения контрразведывательного режима на объектах США в странах Северной Африки весьма актуальным является указание начальника ШУ № 2сс от 17 апреля 1984 г.^{I/} о необходимости более полного использования имеющихся агентурных возможностей для получения наводок на перспективных лиц из числа сотрудников американских учреждений, вербовочную разработку которых можно было бы продолжить с помощью агентов-вербовщиков. Использование метода агентурных наводок позволяет резидентурам обеспечить большую прицельность в работе, а следовательно — значительно повысить безопасность работы агентов-вербовщиков. Вместе с тем к изучению и проверке наводок следует подходить внимательно и ответственно, поскольку среди этой категории лиц возможны подставы или провокаторы.

Серьезное внимание следует уделять выработке у агента-вербовщика навыков конспирировать свой разведывательный интерес к объекту вербовочной разработки в связи с получением информации, особенно документальной, к которой последний имеет доступ по роду своей деятельности. Например, агент-вербовщик из числа коммерсантов, выступающий от имени своей фирмы, в процессе разработки может, поддавшись соблазну, ставить перед разрабатываемым сотрудником экономической секции американского посольства вопросы соответствующего характера, исходя из коммерческих интересов фирмы. Однако надо проследить за тем, чтобы подобные вопросы ставились только тогда, когда сложившиеся между ними отношения дадут для этого основание.

Чтобы не проявить поспешности и не допустить ошибки, оперативный работник совместно с агентом-вербовщиком должен постоянно проводить всесторонний анализ условий для осуществления тех или иных мероприятий в отношении вербуемого. Особенно важным является заблаговременный и правильный учет возможной реакции

^{I/} О мерах по повышению эффективности вербовочной работы и укреплению агентурного аппарата внешней разведки КГБ СССР: Указание начальника ШУ КГБ СССР № 2сс от 17.04.84.

последнего и выработка надежных путей отступления в случае его отказа от секретного сотрудничества. Действия агента-вербовщика на этот случай должны планироваться в ходе подготовки вербовочной беседы. Варианты поведения агента-вербовщика в случае появления подозрений у кандидата на вербовку или его отказа от сотрудничества могут быть различными в зависимости от конкретных обстоятельств. Необходимо, например, учитывать, что при разработке и вербовке лиц на материальной основе отказ от сотрудничества менее опасен, чем тогда, когда вербовка осуществляется на морально-психологической основе, особенно с использованием компрометирующих материалов.

Важным элементом обеспечения безопасности агента-вербовщика является ознакомление его с приемами работы контрразведки противника. Знакомя вербовщика с методами и приемами деятельности вражеских спецслужб, разведчик должен одновременно убедительно доказать ему, что можно вести разведывательную работу и обеспечить свою безопасность, если строго соблюдать требования конспирации и проявлять бдительность.

Необходимо в зависимости от опыта агента-вербовщика, характера его оперативной деятельности рассказать ему об основных признаках подстав противника, обучить его методам выявления наружного наблюдения, способам хранения оперативных материалов, поведению на случай задержания.

Важным шагом в обеспечении безопасности агента-вербовщика является своевременное прекращение им вербовочной работы при возникновении угрожающих обстоятельств.

Вопрос о том, как часто может и должен вербовать агент-вербовщик и как организовать работу с завербованными им агентами решается в зависимости от того, что представляют собой агент-вербовщик и люди, которых он разрабатывает, а также от оперативной обстановки в разведываемой стране, возможностей "легальной" резидентуры, флага вербовки и многих других факторов. Самое главное — обеспечение безопасности агента-вербовщика и завербованной им агентуры.

Практика работы, в том числе и в странах Северной Африки, показывает, что многократное участие агента-вербовщика в вербо-

вочных мероприятиях по персоналу объектов США, если он приобрел там ценного агента, нецелесообразно. Лучше ограничиться использованием агента-вербовщика в работе с завербованным им агентом.

С обеспечением безопасности разведывательной деятельности тесно связана систематическая проверка агента-вербовщика (в ходе специально проводимых с этой целью мероприятий и во время обычных рабочих встреч). Направлена она в основном на выявление возможностей связи проверяемого со спецслужбами противника, определение возможной его расшифровки, выявление неискренности по отношению к советской разведке и т.д.

Требования к проверке агентов-вербовщиков должны быть очень высокими, а ее результаты однозначно отвечать на поставленные вопросы. Это обусловлено тем, что в случае расшифровки связи агента-вербовщика с советской разведкой, противник получает большие возможности контролировать нашу разведывательную деятельность на определенном участке, выявлять оперативных работников и агентов, продвигать нам дезинформацию и осуществлять провокационные акции.

О том, насколько важная глубокая проверка агента-вербовщика, свидетельствует, в частности, следующий пример.

Резидентурой КГБ в ближневосточной стране, поддерживающей дружеские отношения с СССР, был завербован агент из местных граждан "Б", работавший в посольстве одного из западных государств. Продолжительное время он использовался для получения политической и оперативной информации, затем был отобран на роль агента-вербовщика. По его наводке резидентура завербовала местного служащего другого дипломатического представительства, а сам "Б" лично завербовал сотрудника одного из арабских посольств в своей стране. Резидентура проводила проверку "Б" через свои агентурные возможности, путем по-

становки острых заданий, передачи ему обработанных на вскрытие пакетов и контейнеров (один из них был вскрыт агентом под предлогом опасения, что это бомба, однако ни резидентура, ни Центр не придали этому факту серьезного значения). Через шесть лет после начала сотрудничества "Б" выехал из страны, так как якобы попал в поле зрения местных спецслужб. Спустя два года резидентура через вновь приобретенные агентурные возможности получила документальные данные о том, что "Б" — подстава местной спецслужбы, которая правильно оценила наши проверочные мероприятия и достаточно квалифицированно реагировала на них. Отношения со страной пребывания не испортились, так как "Б" использовался только против третьих стран. Данный пример говорит о том, что нельзя недооценивать местные спецслужбы, равно как не следует применять шаблонные приемы проверки агентуры^{1/}.

При проведении проверочных мероприятий в отношении агентов-вербовщиков надо учитывать следующее:

— большинство агентов-вербовщиков сотрудничают с советской разведкой на идейно-политической основе, а поэтому важное значение приобретает систематическая проверка взглядов, убеждений, истинного политического лица агента, которая должна проводиться тщательно и осторожно;

— осуществляя проверочные мероприятия, важно проверять не только агента, но и флаг, от имени которого он выступает. Проверка флага как одного из оперативных элементов не должна обязательно связываться по времени с проверкой агента;

— агенты-вербовщики на определенном этапе накапливают достаточно знаний о применяемых нами методах проверки, нередко сами участвуют в проверочных комбинациях и, следовательно, могут легко распознать намеченные нами мероприятия по их проверке.

Следует отметить, что характер деятельности разведчика и агента-вербовщика и продолжительные встречи часто сближают их.

I/ Колчин А.С., Новицкий Б.П. Агентурно-оперативная деятельность разведки в условиях ближневосточного конфликта (1970-1984 гг.): Аналитический обзор / КИ КГБ. М. 1987. С. 126-127.

С одной стороны, это можно расценивать как положительный фактор, так как у агента-вербовщика возникает чувство симпатии, привязанности к разведчику, появляется стимул в работе. С другой — это может влиять отрицательно на результаты сотрудничества, если оперработник, привыкая к агенту, становится более терпимым к недостаткам и погрешностям в оперативной деятельности последнего, менее требовательным к нему. Указанное обстоятельство психологического порядка необходимо учитывать при организации работы с агентом-вербовщиком, особенно во время проведения проверочных мероприятий.

В ходе проверки агента-вербовщика нужно тщательно анализировать поступающие от него материалы, применять оперативную технику (например радиотехнические средства с ложным включением), наружное наблюдение, а также использовать надежную агентуру или нелегалов. Так, с привлечением агентурных возможностей целесообразно подвергать проверке данные, сообщаемые вербовщиком об объекте разработки, осуществлять контроль за действиями агента по выполнению намеченного плана, а также поведением разрабатываемого. Большое значение для проверки положения и возможностей агента-вербовщика имеет периодическое изучение всего его окружения. Нередко бывало так, что появления в своем окружении подозрительных или, наоборот, интересных в разведывательном отношении лиц сам агент не замечал.

В результате проверочных мероприятий резидентура может своевременно вносить коррективы в поведение вербовщика и в тактику разработки, выявлять недобросовестные действия агента, разоблачать подставы и оперативную игру противника. В частности, необходимо учитывать, что спецслужбы США целеустремленно вербуют таких лиц, которые могут заинтересовать внешнюю разведку КГБ или привлечь ее внимание. Отсюда возникает реальная опасность приобретения агентами-вербовщиками подстав и провокаторов.

И наконец, следует коснуться еще одного аспекта в работе с агентами-вербовщиками, который пока недостаточно отражен в специальной литературе, хотя и имеет весьма существенное значение для успешного выполнения ими наших заданий, а также обеспечения их безопасности. Речь идет о создании условий для агента-вербовщика, при которых учитывались и оценивались бы высокая

ответственность, степень риска, которому он себя подвергает, активно сотрудничая с нами, сложность и большой объем решаемых им задач, требующих от него значительных усилий, больших затрат времени, нередко в ущерб интересам семьи.

Как уже отмечалось, нередко агенты-вербовщики по своей идейно-политической и оперативной подготовке приближаются к уровню оперативного работника. У них, как и у оперработников, со временем вырабатывается подсознательная потребность в постоянном поиске и приобретении новых, оперативно полезных связей. Неправильно было бы считать, что агент-вербовщик всю сложную и трудоемкую работу по приобретению новых агентов может выполнять лишь время от времени, выкраивая свободный вечер или обеденный перерыв. Они вынуждены нести оперативные расходы, тратить много времени на встречи с интересующими разведку лицами, установки, наблюдение и т.п.

Для активной, целеустремленной и творческой работы агента-вербовщика по нашим заданиям необходимо обеспечить ему соответствующие условия, в частности создать правдоподобную легенду и выработать линию поведения, чтобы его частое отсутствие дома не вызывало в кругу семьи каких-либо недоумений или тем более подозрений. Увеличение занятости при выполнении наших заданий нередко требует от агента сокращения им своей основной деятельности, что иногда приводит к уменьшению доходов (гонорара) агента и отражается на бюджете его семьи. Следовательно, необходимо помочь агенту решить и эту проблему, установив ему, например, регулярное денежное вознаграждение как компенсацию за возникающие финансовые потери.

На практике эти проблемы решаются по-разному, с учетом конкретного положения вербовщика. Если вербовщик по роду своей деятельности, например, журналист, коммерсант, юрист, писатель, общественный деятель, страховой агент и т.п., он может легитимировать свое отсутствие дома делами по службе. Правдоподобную легенду и соответствующую линию поведения можно выработать и в том случае, если вербовщик - преподаватель, научный работник, студент. Эти виды деятельности позволяют также оправдывать "дополнительные" доходы, которые агент может легитимировать перед семьей, получая от нас регулярное вознаграждение-компенсацию. Причем размеры наших вознаграждений должны несколько превышать сумму предполагаемых или реальных потерь агента в доходах.

Следует подчеркнуть, что установление вербовщику регулярного денежного вознаграждения положительно влияет на его активность, инициативу, закрепляет его сотрудничество с советской разведкой.

Вместе с тем бывают случаи, когда агент, который готовится нами на роль вербовщика, по своей служебной деятельности не может в достаточной степени активно выполнять наши задания. В таких случаях приходится искать решение путем перевода его на другую работу.

Кандидат в агенты-вербовщики "О", служащий одной из контор, не имел возможности вести работу по приобретению полезных для нас связей. Этому мешали не только характер его деятельности, но и строгие рамки режима работы. С "О" был разработан план на перспективу, в соответствии с которым он при нашей материальной поддержке, пройдя в течение 10 месяцев журналистские курсы, перешел затем на оперативную работу на телевидение. Новая деятельность открыла перед агентом широкие перспективы для выполнения наших заданий и позволила добиться конкретных результатов. Характерно, что жена "О", узнав, что смена деятельности позволит несколько улучшить материальное положение семьи, охотно согласилась с планами мужа. Вполне естественно, что журналистская деятельность требовала от "О" многочисленных встреч с людьми как днем, так и вечерами. Однако агент не испытывал теперь проблем с объяснением перед женой своей занятости.

Таким образом, недостаточно только найти способного кандидата на роль вербовщика и дать ему необходимую подготовку. Очень важно разобраться и в семейных отношениях агента, его финансовых проблемах и с учетом этого создать условия, при которых агент-вербовщик мог бы работать активно, с желанием, не опасаясь за то, что при каждом очередном оперативном мероприятии он оказывался бы перед трудной или неразрешимой проблемой, где найти время, как объяснить свое отсутствие дома и т.д. Трудно описать все формы и методы работы с агентами-вербовщиками и тем более дать рекомендации по вопросам безопасности на все возможные случаи. Каждая резидентура должна воспитывать, подготавливать и

I/ ДОР № 104313. Т. I.

использовать агентов-вербовщиков с учетом их возможностей, оперативной обстановки в стране и т.п. У каждого разведчика свой, присущий только ему стиль работы, однако в первую очередь он сам должен строго соблюдать требования конспирации и проявлять нетерпимость к любым случаям притупления бдительности, недисциплинированности, пренебрежения к мелочам. И конечно, чтобы не допускать промахов и обеспечивать безопасность вербовочной работы, оперативный работник и агент-вербовщик должны постоянно проявлять изобретательность, находчивость, оперативную хитрость, искать новые пути и методы вербовочной разработки сотрудников американских объектов.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Особенности современной оперативной обстановки в странах Северной Африки диктуют необходимость активизировать усилия оперативного состава по приобретению и подготовке агентов-вербовщиков для их использования в вербовочной работе под чужим флагом, в частности по сотрудникам объектов США. Такая форма вербовочной работы имеет ряд существенных преимуществ: создается возможность для работы с такими лицами, с которыми весьма сложно или невозможно вообще устанавливать контакты с позиций официальных прикрытий оперативного состава резидентур; повышается эффективность и безопасность изучения кандидата на вербовку; появляются возможности для установления и развития отношений с кандидатами на вербовку под различными легендами и предложениями; обеспечивается большая конспиративность разработки, так как разведчик непосредственно не общается с интересующим нас лицом; затрудняются действия спецслужб противника, например, по организации резидентурам целенаправленных подстав.

Но работа под чужим флагом сопряжена с рядом сложностей, в частности требует больших и довольно трудоемких подготовительных мероприятий. Основной объективной трудностью, мешающей ее активному проведению на практике, является недостаток квалифицированных агентов-вербовщиков. Зачастую идут по более легкому пути: подбор и воспитание вербовщика из надежных и опытных действующих агентов, например тех, которые утратили по каким-либо причинам прежние разведывательные возможности. Этот путь имеет свои достоинства, так как действующие агенты имеют опыт разведывательной работы, усвоили навыки конспирации, понимают важность соблюдения дисциплины, их личные качества в определенной степени изучены. Вместе с тем в таком подборе агентов-вербовщиков есть и отрицательные стороны, например, действующий агент за время сотрудничества с нами мог попасть в поле зрения контрразведки противника. Кроме этого, высокие требования, предъявляемые к вербовщикам для работы по сотрудникам объектов США, весьма ограничивают этот выбор.

Задача качественного пополнения аппарата агентов-вербовщиков должна решаться главным образом за счет целевых вербовок

иностранцев и местных граждан, которые имеют возможность целенаправленно устанавливать интересующие нас контакты, разрабатывать и вербовать на чужой флаг лиц из сотрудников американских учреждений.

Усилия, затраченные на кропотливое тщательное изучение кандидата в вербовщики, длительную подготовку и воспитание, как показывает опыт, компенсируются результативностью вербовочной работы среди наиболее труднодоступных категорий персонала американских учреждений.

Успешное и эффективное использование агентов-вербовщиков во многом зависит от уровня их подготовки и воспитания. Опыт показывает, что лучший способ обучения и воспитания — это привлечение агента к выполнению конкретных оперативных заданий. Методика подготовки агента определяется в зависимости от его личных качеств, общественного и служебного положения, политических взглядов, основы сотрудничества с разведкой, а также от того, для разработки и вербовки какого лица он намечается. Особое внимание уделяется изучению условий и возможностей использования в вербовочной разработке флага учреждения агента-вербовщика (реально существующего или легендированного).

Важное место в работе с агентами-вербовщиками занимают вопросы организации связи. Основным и наиболее распространенным видом связи с данной категорией агентуры являются личные встречи. Опыт показывает, что во время личных встреч создаются благоприятные условия для воспитания, обучения агентов-вербовщиков и руководства их оперативной деятельностью. В зависимости от оперативной необходимости и целесообразности используют также безличную связь и моментальные встречи, например, для передачи денег, документов и других материалов.

В целях обеспечения безопасности разведывательной деятельности необходимо проводить систематическую проверку агента-вербовщика, учитывая специфические особенности работы данной категории агентуры. Опыт показывает, что при проверке агентов-вербовщиков необходимо тщательно анализировать поступающие от них оперативные материалы, применять оперативную технику, наружное наблюдение, использовать надежную агентуру, а возможно и нелегалов.

Приобретение и подготовка агентов-вербовщиков, организация их вербовочной работы требуют от разведчика профессионального умения, глубокого знания всех аспектов разведывательной деятельности. Поэтому для успешной работы на данном участке желательно, чтобы перед въездом в резидентуру разведчик прошел в Центре всестороннюю подготовку, используя имеющиеся нормативные акты и проведенные в ШУ и КИ КГБ СССР исследования по указанным проблемам.