

Инв. №

Секретно
Экз. №

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

1988 г.

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 ПГУ № 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, ПГУ КГБ СССР и Института ПГУ.^{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 ПГУ № 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; Китапов 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 ПГУ (январь 1981 г.)/ ПГУ КГБ. М., 1981; Решение вербовочных задач с использованием агентур: Материалы семинара руководящего состава подразделений ПГУ/ ПГУ 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 ПГУ, некоторые дела оперативных разработок Ю отдела ПГУ, а также материалы спецфонда Главка. Учтены также соображения ряда оперативных работников, имеющих опыт работы с агентами-вербовщиками.

Обзор предназначается для использования в практической деятельности оперативными работниками Ю отдела ПГУ, работающими как в Центре, так и в "легальных" резидентурах КГБ за рубежом.

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 шпионмании 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.

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;

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. 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 материальной зависимостью 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 бдительным, так как ему в ряде случаев приходится разрабатывать недостаточно изученных людей. Безопасность агента-вербовщика во многом зави-

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 вербовщики 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.

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-

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

большой степени доверия, национальные и психологические барьеры не создают 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

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

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-

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

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.).

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 окупятся 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

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 склонности, 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

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);

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 целенаправлено 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 информацию, что в решающей степени определило характер наших дальнейших действий в отношении американки^{1/}.

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.

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.).

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.

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^{1/}.

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.

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

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-

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-

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 агентуры¹⁷.

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.

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 легендировать 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 легендировать перед семьей, получая от нас регулярное вознаграждение-компенсацию. Причем размеры наших вознаграждений должны несколько превышать сумму предполагаемых или реальных потерь агента в доходах.

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.

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.