

ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНЕ І ПСИХОЛОГО-ПСИХІАТРИЧНЕ СУПРОВОДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-ПОШУКОВИХ ЗАХОДІВ ВНУТРІШНЬОЇ РОЗВІДКИ. ПОВІДОМЛЕННЯ ПЕРШЕ: ОПЕРАТИВНЕ ВПРОВАДЖЕННЯ

²Галдецька І.Д., ²Золотарьова О.А., ⁴Крупська О.О., ¹Сергієнко А.В.,
³Сергієнко Т.А., ¹Трінька І.С.

¹Українська військово-медична академія;

²Міністерство внутрішніх справ України;

³Департамент контррозвідки СБ України;

⁴Військово-медичне управління СБ України.

Резюме. *Стаття є логічним продовженням попередніх публікацій стосовно особливості діяльності негласного оперативного складу внутрішньої розвідки. Розглядається один з провідних, найскладніших і найризикованіших напрямків інформаційно-пошукових заходів – оперативне впровадження. Оцінюється роль і місце у цих заходах психофізіологічного і психолого-психіатричного супроводження.*

Ключові слова: *внутрішня розвідка, негласний апарат, оперативне впровадження, агентурне впровадження, інформаційно-пошукові заходи, оперативно-розшукові заходи, надійність персоналу, ефективність діяльності, психофізіологічне супроводження, оперативна психологія, спеціальна психофізіологія.*

Вступ. Інтереси боротьби із злочинністю, з її організованими формами, вимагають упереджувачих заходів оперативного характеру для здобуття інформації про злочинні дії і задумки організованих груп, протиставлення ним більш досконалих засобів протидії [10, 21-23, 61].

У загальній системі оперативно-розшукових заходів (ОРЗ), які здійснюють органи внутрішніх справ і національної безпеки, особливе місце посідає оперативне впровадження, яке називають вершиною сиссного мистецтва [1, 20, 61, 64].

Практика довела, що без впровадження власних джерел інформації, виявити і знешкодити злочинну групу часом неможливо. Саме в оперативному впровадженні проявляється творчість керівника і артистизм виконавців, що межують з великим ризиком: розвідники, які ступили на цей шлях, ризикують життям. Окрім небезпеки розшифрування і розправи з боку злочинців для розвідника існує ризик кримінальної відповідальності за співучасть у скоєнні злочинів. Розвідник, який впроваджується в агресивне, злочинне середовище іноді змушений брати участь в злочинах через ризик втрати довіри своїх злочинних «колег». З втратою довіри втрачається й сенс перебування в складі організованої злочинної групи (ОЗГ).

З іншого боку, ефективність діяльності розвідників, їх надійність – напряму залежать від рівня психосоматичного здоров'я, якості попереднього добору і психолого-психіатричної підготовки до конкретних дій в певних умовах [1-3, 10, 14, 32, 52, 61, 64]. Через те, що оперативних психологів чи психіатрів оперативного напрямку спеціально ніде не навчають, військові

лікарі, які направляються на службу в спеціальні органи, залишаються сам-на-сам з низкою специфічних проблем. Для розробки адекватних заходів медико-психологічного і реабілітаційного забезпечення на всіх етапах діяльності розвідників й усього загалу негласного оперативного складу, лікарі мають бути добре поінформовані про особливості їх професійної діяльності [10, 24, 32, 60-62, 64].

Оперативне впровадження (ОВ) – це спеціальна розвідувальна операція, мета якої – проникнення у злочинне середовище шляхом впровадження власного оперативного співробітника. Таке впровадження реалізується шляхом ініціативного запропонування своїх послуг розвідці злочинців або введення в її поле зору оперативного співробітника з метою встановлення контактів із злочинною спільнотою – вже за ініціативою з їх боку.

Розвіднику створюється спеціальна легенда прикриття, яка ретельно маскує його приналежність до правоохоронних структур (спеціальних служб). Нерідко легенда, що оперативно прикриває розвідника перед організованими злочинними групами (ОЗГ), перепишує всю біографію оперативного працівника, риси характеру, захоплення тощо. До штучної біографії свідомо включаються епізоди, ділові якості, навички, «заслуги» у кримінальному середовищі, зв'язки, знайомства тощо, що становлять інтерес для верхівки ОЗГ [24, 60-62, 64].

Іноді доцільним є вводити розвідника у поле зору служби безпеки (СБ) ОЗГ під «відкритою» легендою. Тобто, не приховуючи приналежність до державних структур. В даному випадку у легенді прикриття ретельно розроблюється обґрунтована мотивація, за якою особа вирішила «зрадити» службі, ініціативно пропонуючи свої послуги колишньому ворогові. Така легенда не має дрібниць. Розвідник обов'язково пройде фільтрацію, негласну перевірку, перехресний допит, у тому числі й на лай-детекторі, з боку «спеців» СБ ОЗГ, серед яких нерідко є колишні співробітники МВС-СБ-СЗР-ГУР. Всі докази обов'язково підкріплюються фактами з біографії, свідченнями сусідів, колег по службі тощо. Особисті зв'язки перевірятимуться СБ ОЗГ через свою агентуру. Особрої уваги і легендування потребують канали зв'язку розвідника з куратором, а також канали його виводу з операції на випадок провалу.

Близьким до *оперативного* впровадження є *агентурне* впровадження (АВ). Коли у ролі розвідника виступає не офіцер оперативних служб, а його конфідентний помічник, агент. Агентурне впровадження має свої тонкощі, насамперед у взаємодії розвідника-куратора і агента, необхідність постійної підтримки мотивації останнього в умовах реальної небезпеки для життя у разі викриття [26, 42, 49, 54, 61, 64].

Сьогодні багато методів і технологій ОРМ вже не є монополією державних спеціальних служб і міліції. Вони застосовуються у сфері економічної конкуренції, у конфліктах з розподілу власності і сфер впливу. Більшість приватних підприємств мають свої служби безпеки, розвідку і контррозвідку з досконалим оперативно-технічним оснащенням. Доведеним фактом є, коли у бізнес-конфлікти втручаються представники закордонних спеціальних служб. Особливо стосовно розподілу власності і рейдерських захоплень оборонних підприємств. Рейдери активно використовуються закордонними розвідками для подрібнення, а згодом і знищення крупних

авіаційних, космічних і атомних заводів. Мова йде вже про загрозу національній безпеці. Це змушує національну розвідку і контррозвідку відволікати власні сили і засоби на боротьбу із внутрішнім ворогом. Рейдерські організації створюються на зразок державних спеціальних служб. Рейдерські захоплення – встановлення контролю з наступним виведенням його активів на користь інших власників. Захоплення носять виразний військовий характер [10, 20-23, 38, 50].

Рейдерські операції скритні, як і операції спеціальних служб, особливо на етапі розробки і підготовки. Тому боротьба з ними неможлива без ОВ або АВ. Цей вид ОРЗ посів провідне місце в арсеналі органів внутрішніх справ і національної безпеки у комплексній боротьбі з економічними, зокрема, злочинами.

Сама побудова рейдерського середовища сприяє оперативному і агентурному впровадженню. Рейдерська компанія це не моноліт, а декілька компаній, власниками яких є декілька кланів. Ці клани періодично співпрацюють або ворогують один з одним. Часом їхні дії погано координуються, що відкриває прямий шлях не до номінальних, а до фактичних власників. Найтипівіша структура рейдерського співтовариства є такою: бойові рейдерські бригади («піхота»), які безпосередньо здійснюють захват; охоронні підприємства або об'єднання охоронних підприємств – силова підтримка рейдерських захоплень; це земельний або будівельний холдинг, що «легально» закуповує тільки-но силоміць захоплені активи; це – медіа-холдинг або рекламне бюро, завдання яких впливати на громадську думку і на думку місцевої влади; це, нарешті, громадська організація ветеранів, наприклад, силових структур. На чолі цієї організації – поважні люди, яких важко обвинувачувати у рейдерському захопленні. Серед членів громадської організації представники адміністрації, народні депутати, обрання яких профінансоване і підтримане рейдерським об'єднанням.

Після рейдерського захоплення, який здійснюється, як правило, чисто кримінальними методами, безпосередні організатори цих захоплень намагаються позбутися будь-яких дискредитуючих зв'язків з бригадами і їхніми польовими командирами. Це призводить до постійних конфліктів між «піхотою» і організаторами акцій. Клани мають власні служби безпеки: розвідка, контррозвідка, оперативно-технічний підрозділ, зовнішнє спостереження, які використовуються у зіткненнях кланів. Ще одне джерело постійної міжкланової напруженості – осередки колишніх міліціонерів і «чекістів». Вони мають давні міжвідомчі тертя. Саме у такій багатоплановій побудові і особливостях внутрішніх взаємин полягає уразливість рейдерської спільноти для здійснення ОВ або АВ. Уразливість керівників СБ ОЗГ виникає, також, через необхідність налагоджувати корупційні зв'язки з колишніми колегами з МВС і СБУ (Government relations). Рівні гонорарів досить великі, проконтролювати їх складно – так виникає джерело власного збагачення начальників СБ ОЗГ і, одночасно, це компромат перед роботодавцем. Звичайно, цим користуються ті ж самі корумповані правоохоронці. Вони через шантаж змушують працювати на себе колишніх колег [10, 20, 38, 50].

Особливості професійно-психофізіологічного добору кандидатів для оперативного впровадження. Постійне перебування у агресивному, ворожому середовищі, диктує особливі вимоги до особистісних якостей розвідника. Для встановлення професійно значущих якостей було проведено дослідження кращих оперуповноважених карного розшуку (20 чоловіків, віком 22-35 років, освіта вища), щодо яких є достовірна інформація стосовно їх високоуспішної/менш успішної професійної діяльності у період, що передував переходу до управління спеціальних операцій, тобто до зарахування у групу кандидатів-розвідників для оперативного впровадження [28, 29, 31, 33, 48].

Проведений аналіз дозволив виділити професійно важливі якості стосовно кандидатів для оперативного впровадження. А саме – а) емоційні якості: емоційна зрілість, емоційна стійкість (сталість), спокійність, наполегливість, вміння «тримати себе в руках» в критичних ситуаціях [14]; б) вольові якості: вміння домінувати, високий рівень волі, стриманість, впевненість у собі, сміливість, незалежність, схильність розраховувати тільки на власні сили [7]; в) інтелект: гнучкість мислення, вміння адекватно оцінювати ситуацію, високу швидкість і точність процесів мислення і реакцій, здатність обирати оптимальну стратегію, використовувати мову, грамотність, загальний рівень культури, здатність до узагальнення і аналізу інформації [7].

Згідно зазначених якостей проведено вибір методик щодо випробування кандидатів для ОВ з переліку, наданому Департаментом кадрового забезпечення МВС:

1. Контент-аналіз форм щомісячної звітності з виконаної роботи (зразок форм не публікується через гриф обмеженого користування);

2. 16-ти факторний особистісний опитувальник Кеттела [49]. Опитувальник використовується для дослідження дорослих у різних умовах. Дозволяє описати структури особистості і виявити особистісні проблеми;

3. Методика особистісного диференціалу, адаптована Інститутом психоневрології ім. В.М. Бехтерева [14]. Ця методика містить полюси трьох класичних факторів семантичного диференціалу: “О” (оцінка, самооцінка, самоповага); “С” (сила – вольові якості особистості, здатність прагнути і досягати мети, здатність подолання труднощів); “А” (активність, як показник ступеню товарищескості/нетоварищескості, фактор соціальної активності особистості) - (“ОСА”).

4. Короткий відбірковий тест (російською – короткий отборочный тест – “КОТ”), або тест багато параметричного, комплексного оцінювання інтелектуальних здібностей: здатність до узагальнення і аналізу матеріалу; гнучкість мислення; інертність мислення; емоційна компонента мислення; швидкість і точність сприйняття; застосування мови, грамотність; вибір оптимальної стратегії; просторова уява [49].

5. U-критерій Манна-Уїтні [55]. Критерій дозволяє оцінювати розбіжності між двох вибірок за рівнем кількісного показника ознаки. Емпіричне значення критерію відображає зону співпадання/неспівпадання між рядками. Що нижче U_{emp} , то вище вірогідність достовірності розбіжностей.

Результати:

1. За контент-аналізом група кандидатів розподілилась на більш успішних або високо успішних – «ВУ» (11 чол., 55%) і менш успішних – «МУ» (9 чол., 45%). Слід звернути увагу, що в даному випадку поняття менш успішні досить умовне і стосується саме цієї вибірки. А загалом група 20 оперативників – за всіма показниками переважала і перемогла інших претендентів на посади розвідників управління спеціальних операцій.

2. Розподіл по групах «ВУ» і «МУ» показників окремих факторів 16-ти факторного особистісного опитувальника Кеттелу. Фактор “А” (ВУ – 6 стенив; МУ – стени); фактор “В” (ВУ – 8; МУ – 6); фактор “С” (ВУ – 7; МУ – 5); фактор “Е” (ВУ – 8; МУ – 6); фактор “F” (ВУ – 5; МУ – 5); фактор “G” (ВУ – 7; МУ – 5); фактор “Н” (ВУ – 7; МУ – 4); фактор “J” (ВУ – 3; МУ – 4); фактор “L” (ВУ – 6; МУ – 5); фактор “M” (ВУ – 4; МУ – 3); фактор “N” (ВУ – 9; МУ – 5); фактор “O” (ВУ – 3; МУ – 6); фактор “Q1” (ВУ – 6; МУ – 4); фактор “Q2” (ВУ – 7; МУ – 4); фактор “Q3” (ВУ – 8; МУ – 5); фактор “Q4” (ВУ – 5; МУ – 7); фактор “MD” (ВУ – 5,9; МУ – 6,1); і фактор “FB” (ВУ – 6,1; МУ – 5,5).

3. Розподіл по групах «ВУ» і «МУ» середніх показників окремих факторів семантичного диференціалу: фактор “O” (ВУ – M=1,85; МУ – M=0,57); фактор “C” (ВУ – M=2,29; МУ – M=0,71); фактор “A” (ВУ – M=2,0; МУ – M=0,29).

4. За методикою «КВТ» (“КОТ”) обидві групи значно перевищили норматив, за яким рекомендується зараховувати кандидатів на службу в органи МВС взагалі і в оперативні служби, зокрема. Не дивно, тому, що кандидати у розвідники – це найкращі оперативники карного розшуку, оперативно-пошукового і оперативно-технічного підрозділів, які перемогли у жорсткому конкурсному відборі. По групах ці показники такі: ВУ – M=28,3; МУ – M=24,6.

5. Розрахунок U-критерію Манна-Уїтні для методики Р. Кеттела [55]. Загальна сума рангів: 165+45=210. Розрахункова сума:

$$\sum R_i = \frac{N \cdot (N+1)}{2} = \frac{20 \cdot (20+1)}{2} = 210$$

Рівність реальної і розрахункової сум збережено.

Визначаємо емпіричну величину U:

$$U_{\text{емп}} = (11 \cdot 9) + \frac{11 \cdot (11+1)}{2} - 165 = 1$$

Таким чином, за рівнем емоційної стійкості (сталості) оперуповноважені більш успішної групи мають більшу рангову суму (165), ніж група менш успішних оперативників.

Аналогічними розрахунками інших факторів підтверджено, що група оперуповноважених з високими показниками переважає за рівнем інтелекту групу оперативників з низькими показниками. Тобто, представники першої групи мають кращу здатність до узагальнення і аналізу матеріалу, гнучкість мислення, вище швидкість і точність сприйняття.

U-критерій Манна-Уїтні підтвердив, що співробітники першої групи більш емоційно зрілі, здатні досягати кращих результатів з меншими нервово-психічними витратами, сміливо дивляться на реальні життєві складнощі, добре усвідомлюють вимоги сучасної дійсності, наполегливі, вміють тримати себе в

рамках вимог, найбільш сталі у стресових ситуаціях. Представники першої групи мають і більш розвинені вольові якості. Вони впевнені у собі, розраховують виключно на власні можливості в екстремальних ситуаціях.

Таким чином підтвердилась теза, що рівень розвинення професійно важливих якостей особистості пов'язан з ефективністю професійної діяльності. А також, що якісний професійно-психофізіологічний добір можливо проводити без застосування громіздких і коштовних батарей тестів, в кожному конкретному випадку певне оперативне-бойове завдання вимагатиме і певних особистісних якостей виконавців тобто і оригінальну батарею тестів [10, 32, 49, 57]. За базовий комплект автори пропонують вже апробований вказаний набір тестів.

Висновки:

1. Оперативне впровадження – це оперативно-розшуковий захід, а саме - легендарне введення і просунення оперативного працівника органів правопорядку (або особи, яка надає допомогу органам правопорядку на конфідентних засадах), в криміногенне середовище для розвідувально-пошукового збору інформації в інтересах боротьби з організованою злочинністю.

2. Залежно від суб'єкту оперативного впровадження, воно класифікується: а) впровадження штатних негласних співробітників оперативних підрозділів МВС-СБУ, приналежність до яких зашифрована; б) оперативне впровадження співробітників органів МВС-СБУ, які виконують свої службові обов'язки на гласних засадах; в) оперативне впровадження осіб, які сприяють оперативним підрозділам на конфідентних засадах; г) набуття конфідентів з числа осіб, які приналежать до злочинного угруповання.

3. Оперативне впровадження – це складний процес. Сукупність організаційних, оперативно-розшукових, оперативно-психологічних, психоінформаційних та інших заходів. Всі ці заходи об'єднуються спільною задумкою і спільною метою. Цей ОРЗ готується і здійснюється відповідним оперативним підрозділом органів МВС самостійно або з залученням інших зацікавлених підрозділів і органів.

4. План оперативного впровадження має бути ефективним, конкретним і реальним для виконання, економічним. План передбачає: мету і задачі з урахуванням можливої необхідності імітування з боку розвідника злочинної поведінки; документи прикриття; місце, час і тактичні прийоми оперативного впровадження; заходи зашифровки і захисту розвідника тощо.

Література:

1. Абдуллаева Н.Д. Оперативное внедрение в деятельности оперативных подразделений органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09. – Иркутск, 2007. – 213 с.

2. Андросюк В.Г., Казміренко Л.І., Юхновець Г.О. Які якості вимагаються від працівника міліції: методологічні засади розробки професіограм та кваліфікаційних характеристик//Науковий вісник Української академії внутрішніх справ. – К.: НАВСУ. – 1996. – № 1. – С. 105-116.

3. Андросюк В.Г. О некоторых проблемах профессиональной диагностики негласных сотрудников // Проблемы оперативно-розыскной психологии. – К.: НИИРИО КВШ МВД СССР, 1991. – С. 65-71.
4. Аتماжитов В.М. О законодательном регулировании оперативно-розыскной деятельности: Научный доклад / В.М. Аتماжитов, В.Г. Бобров. – М.: Изд-ль Шумилова И.И., 2003. – 24 с.
5. Бандурка В.Б. и др. Психология управления / В.Б. Бандурка. – Харьков: Фортуна-Экспресс, 2006. – 195 с.
6. Басков В.И. Оперативно-розыскная деятельность / В.И. Басков. – М.: Изд-во ВЕК, 1997. – 198 с.
7. Бондарев Г.И. Тестирование привлекаемых к негласному сотрудничеству // Бюллетень по обмену опытом работы. – К.: МВД Украины, 1992. – № 108. – С. 91-94.
8. Варламов В.А. Детектор лжи. – Краснодар: Советская Кубань, 1998. – 386 с.
9. Введение в психодиагностику: Уч. пособие для студ. сред.пед. заведений / М.К.Акимова и др. // Ред. К.М.Гуревича, Е.М.Борисовой. – М.: Изд. центр «Академия», 2007. – 192 с.
10. Вепринцев В.Б., Манойло А.В., Петренко А.И., Фролов Д.Б. Операции информационно-психологической войны: краткий энциклопедический словарь-справочник. – М., – 2005.
11. Вереvченко В.В. Социальная защита сотрудников органов внутренних дел: Состояние законности, борьбы с преступностью и коррупцией / В.В. Вереvченко. – М., 1994. – 268 с.
12. Гайдулин В.Ж. На своем / В.Ж. Гайдулин. – М.: Бриз, 2007. – 118 с.
13. Герасимов А.В. Социальная защищенность советского военнослужащего / А.В. Герасимов, Г.Г. Лоза. – М., 1991. – 168 с.
14. Головач В.В. Психологическая диагностика личностных качеств негласных сотрудников: Учебное пособие. – К.: КВШ МВД СССР, 1989. – 22 с.
15. Голубец В.В. Некоторые психологические аспекты деятельности агента в условиях камерной разработки // Проблемы оперативно-розыскной психологии. Межвуз. сб. научн. тр. – К.: КВШ МВД СССР, 1991. – С. 100-105.
16. Горбатов Д.С. Практикум по психологическому исследованию: Учеб. пособие / Д.С. Горбатов. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2007. – 248 с.
17. Грачев Г. В. Информационно-психологическая безопасность личности: состояние и возможности психологической защиты. – М.: Изд-во РАГС, 1998.
18. Грачев Г. В., Мельник И. К. Манипулирование личностью: организация, способы и технологии информационно-психологического воздействия. – М.: ИФ РАН, 1999.
19. Ефремов А.М. Оперативно-розыскная деятельность и личность / А.М. Ефремов. – СПб.: СПб. ун-т МВД России, 2000. – 172 с.
20. Жабкин В.И., Антонюк А.Г. В условиях преступной консолидации. Из опыта разработки организованной преступной группы // Бюллетень по обмену опытом работы органов внутренних дел УССР. – К., 1991. – С. 15-23.

21. Закон України «Про міліцію» від 20 грудня 1990 року. – Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4.

22. Закон України «Про оперативно-розшукову діяльність» від 18 лютого 1992 року. – Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 22.

23. Закон України «Про організаційно-правові основи боротьби з організованою злочинністю». – Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 35.

24. Иванов Г.И. Основные проблемы оперативной психологии. Автореф. канд. педаг. наук (по психологии). – М.: ВШ КГБ СССР, 1966. – 18 с.

25. Иллеш А. Тайный агент: профессия или хобби? / А. Иллеш // Известия. – 1990. – 25 августа.

26. Каверин С.Б. Мотивация труда / С.Б. Каверин.- М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.– 224 с.

27. Казак А.Е. Оперативно-розыскная деятельность органов внутренних дел и права человека: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А.Е. Казак. – СПб.: Санкт-Петербургская академия МВД России, 1997. – 24 с.

28. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов.– М.: Дело, 2006.– 210 с.

29. Ковалева О.Е. Лицом к лицу с будущим сотрудником. Как провести эффективное интервью при приеме на работу: учебное пособие / О.Е. Ковалева.– М.: Айрис-Пресс; Рольф, 2006.– 278 с.

30. Комаров В.А. Очевидец в оперативно-розыском документировании и системе средств доказывания: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук /В.А. Комаров. – СПб.: Санкт-Петербургский ун-т МВД России, 2001. – 21 с.

31. Комисарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Т.А. Комисарова.– М.: Дело, 2005.– 317 с.

32. Кондратьев Я.Ю. Психологічне забезпечення діяльності оперативних підрозділів МВС України: Монографія. – К.: НАВСУ, 1999.- 216 с.

33. Кравдин С.В. Методики отбора персонала / С.В. Кравдин. – Алма-Ата, Мастер, 2007.– 457 с.

34. Копылов И.А. Следственная ситуация и тактическое решение / И.А. Копылов. – Волгоград: ВСШ МВД СССР, 1988. – 270 с.

35. Коровников А.В. Социальная защита военнослужащих: становление, развитие, правовое регулирование / А.В. Коровников. – М., 1995. – 198 с.

36. Краткая сыскная энциклопедия: Деятельность оперативно-розыскная, контрразведывательная, частная сыскная (детективная) / Авт. сост. А.Ю. Шумилов. – М.: Изд-ль Шумилова И.И., 2001. – 227 с.

37. Малехин А.В. Из опыта действий силовых структур по ликвидации бандформирований (организационно-правовые вопросы) / А.В. Малехин, Л.М. Васильев // Вестник МВД РФ. – 1995. – № 5. – С. 177-180.

38. Манойло А. В., Фролов Д. Б. Информационно-психологические операции как организационная форма реализации концепции информационно-психологической войны. – СПб.: Проблемы информационной безопасности. Компьютерные системы. – 2003. – N 2. – С. 7-14.

39. Овчинский С. Оперативно-розыскная информация / Под ред. А.С. Овчинского и В.С. Овчинского / С. Овчинский. – М.: ИПФРА-М., 2000. – 367 с.
40. Оперативно-розыскная деятельность: Учебник/Под ред. К.К. Горяинова, В.С. Овчинского, А.Ю. Шумилова. – М.: ИНФРА-М., 2001. – 794 с.
41. Основы оперативно-розыскной деятельности: Учебник / Под ред. С.В. Степашина. – СПб.: Изд-во Лань, – 1999. – 704 с.
42. Сборник методических материалов по работе с персоналом (кадрами) органов внутренних дел. – М.: ЦОКР МВД России, 2005.– 304 с.
43. Паршин И. Правовой статус «Оперативного внедрения» / И. Паршин, М. Геворкян // Рос. юстиция. – 2000. – № 6. – 51 с.
44. Платонов К.К. О системе психологии / К.К. Платонов. – М., – 1972. – 360 с.
45. Подлесник Г.И. Воры в законе / Г.И. Подлесник, А.М. Терешенок. – М.: Изд-во ВЕК, – 1995. – 470 с.
46. Полубинский В. Знакомьтесь, МУР / В. Полубинский. – М.: Изд-во ДОСААФ, – 1988. – 236 с.
47. Практика уголовного сыска. Научно-практический сборник / Под ред. А.И. Алексеева. – М.: Лига Разум, – 1999. – 244 с.
48. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел: Методическое пособие // В.М. Бутыркин.– М.: ГУК МВД России, – 2007.– 243 с.
49. Психологическое изучение личности сотрудников органов внутренних дел при аттестации: Учебно-методическое пособие. – М.: ЦОКР МВД России, – 2007.– 216 с.
50. Путилин И.Д. 40 лет среди убийц и грабителей.- Т. 1, 2/ И.Д. Путилин. – М.: Юрид. лит., – 1961. – 220 с.
51. Ривман Д.В. Криминальная виктимология / Д.В. Ривман. – СПб.: Питер, – 2002. – 304 с.
52. Руководство ООН по подготовке кадров в области обеспечения законов о наркотиках, руководящие принципы для работников правоохранительных органов. – Нью-Йорк, – 1990. – 136 с.
53. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко.- – СПб: Речь, – 2006.– 516 с.
54. Сурков К.В. Принципы полицейской разведки: Учебное пособие / К.В. Сурков. – СПб.: Санкт-Петербургский юрид. ин-т МВД России, – 1995. – 112 с.
55. Сурков К.В. Принципы оперативно-розыскной деятельности и их правовое обеспечение в законодательстве, регламентирующем сыск: Монография / К.В. Сурков. – СПб.: Санкт-Петербургский юрид. ин-т МВД России, – 1996. – 216 с.
56. Теория оперативно-розыскной деятельности: Учебник / Под ред. К.К. Горяинова, В.С. Овчинского, Г.К. Синилова. – М.: ИНФРА-М, – 2006. – 832 с.
57. Устюжанина В.М. Влияние профессионального психологического отбора на эффективность деятельности организаций (фирмы). – Екатеринбург: Современная гуманитарная академия, – 2008. – 56 с.

58. Файкс Г. Большое ухо Парижа / Г. Файкс. – М.: Юрид. лит., – 1981.

- 120 с.

59. Федоров А.В. Содействие граждан органам, осуществляющим оперативно-розыскную деятельность / А.В. Федоров, А.В. Шахматов. – СПб.: Санкт-Петербургский ун-т МВД России, – 1999. – 118 с.

60. Форноляк В.Н. Психологическое сопровождение переговорной деятельности сотрудников правоохранительных органов в специальных операциях по освобождению заложников. – К.: Изд-во НА СБУ, – 2001. – 161 с.

61. Чистяков А.Н. Ускорить перестройку организации разведывательно-поисковой работы// Бюллетень по обмену опытом работы органов внутренних дел УССР. – К., – 1991. – С. 1-14.

62. Шимко В.А. Психологічна підготовка оперативного співробітника Служби безпеки України до використання легенд прикриття. 19.00.09 - психологія діяльності в особливих умовах. Автореф. канд. псих. наук. – К.: НА СБУ, – 2001. – 24 с.

63. Экштейн А. Дневник стукача / А. Экштейн // Огонек. – 1990. – №35. – 29-31.IV.

64. Яковенко С.І. Методи втручання в кризові ситуації//Бюлетень МВС України, – 2000. – № 126. – С. 49-53.

ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОЕ И ПСИХОЛОГО-ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-ПОИСКОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ВНУТРЕННЕЙ РАЗВЕДКИ. СООБЩЕНИЕ ПЕРВОЕ: ОПЕРАТИВНОЕ ВНЕДРЕНИЕ

**Галдецкая И.Д., Золотарёва Е.А., Крупская О.О.,
Сергиенко А.В., Сергиенко Т.А., Тринька И.С.**

Резюме. Статья является логическим продолжением прежних публикаций касательно особенностей деятельности негласного оперативного состава внутренней разведки. Рассматривается одно из ведущих, сложнейших и рискованных направлений информационно-поисковых мероприятий – оперативное внедрение. Оценивается роль и место в этих мероприятиях психофизиологического и психолого-психиатрического сопровождения.

Ключевые слова: внутренняя разведка, негласный аппарат, оперативное внедрение, агентурное внедрение, информационно-поисковые мероприятия, оперативно-розыскные мероприятия, надёжность персонала, надёжность деятельности, психофизиологическое сопровождение, оперативная психология, специальная психофизиология.

PSYCHO-PHYSIOLOGICAL, PSYCHOLOGICAL AND PSYCHIATRIC SUPPORT OF INFORMATION-SEARCH ACTIVITIES OF THE INTERNAL INTELLIGENCE. FIRST REPORT: SECRET IMPLEMENTATION

**I. Haldete'ka, O. Zolotariova, O. Krups'ka,
A. Sergiienko, T. Sergiienko, I. Trin'ka**

Summary. Article is a logical continuation of the previous publications on the features of the covert operations of the internal investigation. Is considered one of the leading, most complex and risky areas of information retrieval activities - secret, emissary implementation. Evaluated the role and place in the events of psychophysiological and psychological-psychiatric support.

Keywords: domestic intelligence, secret apparatus, rapid implementation, undercover introduction, information retrieval activities, search operations, personnel reliability, the reliability of activity, physiological support, operational psychology, special psychophysiology.