

**Ключевые слова:** санитарно-эпидемиологический контроль, внутрибольничная инфекция, лечебно-профилактические учреждения, военнослужащие, гигиеническое нормирование.

**Resume.** The article details the problem of occurrence of nosocomial infection and measures on prevention, laid down fundamental provisions on sanitary and epidemiological control over compliance with sanitary law of Ukraine on the prevention of nosocomial infections in health care settings of Armed Forces of Ukraine.

**Keywords:** sanitary and epidemiological control, nosocomial infections, health care settings, the military, hygienic regulation.

УДК 612.821

**ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНЕ І ПСИХОЛОГО-ПСИХІАТРИЧНЕ  
СУПРОВОДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-ПОШУКОВИХ ЗАХОДІВ  
ВНУТРІШНЬОЇ РОЗВІДКИ. ПОВІДОМЛЕННЯ П'ЯТЕ: ПСИХОТИПИ  
КОНФІДЕНТІВ І ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ**

**І.С. Трінька, В.М. Пострелко, А.В. Сергиенко, А.М. Морозов,  
Т.А. Сергиенко, О.О. Крупская**

*Українська військово-медична академія*

*Комітет військових ветеранів Чорнобиля Всеукраїнської асоціації  
«Афганці Чорнобиля»*

**Резюме.** Стаття є логічним продовженням наших попередніх публікацій стосовно особливостей діяльності негласного оперативного складу внутрішньої розвідки. Розглядається один з провідних і найскладніших напрямів інформаційно-пошукових заходів – набуття джерел інформації. Оцінюється роль і місце у цих заходах психофізіологічного і психолого-психіатричного супроводу.

**Ключові слова:** внутрішня розвідка, інформаційно-пошукові заходи, оперативно-розшукові заходи, надійність персоналу, ефективність діяльності, оперативна психологія, спеціальна психофізіологія.

**Актуальність.** У статті розглядаються актуальні питання інформаційно-пошукової роботи внутрішньої розвідки за допомогою знань з психофізіології, оперативної психології та психодіагностичного розділу психіатрії.

**Мета.** Вивчити психолого-психіатричні особливості роботи агентуристів. Розкрити психолого-психіатричні особливості конфідентів, а також їхні важливі особистісні якості. Запропонувати методи дистанційної психодіагностики.

**Матеріали і методи.** Використані літературні джерела, які стосуються психофізіологічних та психолого-психіатричних особливостей агентуристів та конфідентів. Метод дослідження – системно-оглядовий.

У ході негласної оперативної діяльності між джерелом інформації та агентуристом створюються дружні особисті стосунки. Суперечливість прихованих і відкритих норм поведінки і поведінкових завдань може стати причиною внутрішніх душевних переживань. Тому, щоб зберігати внутрішню душевну рівновагу, необхідно створити у своїй свідомості два самостійних функціональних напрями. Один напрям буде забезпечувати психічні процеси і стани, які використовуватимуться, щоб заводити друзів і знайомих. Інший напрям за рахунок самоспостереження та рефлексії буде регулювати і контролювати ці психічні процеси і стани, підсвідомо оцінювати результати інформаторської або агентурної роботи.

Через тривале підвищене психічне навантаження, наявність роздвоєної свідомості, існування у свідомості постійно діючого «вогнища» самоконтролю досить часто веде до психічного зриву конфідента та прояву психічних аномалій у поведінці. Наближення конфідентів-джерел до порогу психічної норми можна визначати за ростом у них прагнення до педантизму, пунктуальності і непрагматичної принциповості.

Для цілей, поставлених у цій роботі з успіхом може використовуватися типологія нормальних типів індивідуальності Дж. М. Олдхема і Луї Б. Морріса. Чотирнадцять типів особистості, представлених у ній - це звичайні, абсолютно гуманні непатологічні версії нормальної людської поведінки. Нижче подані описи, за якими можна оцінити наявність такого типу в особистості, важливі особливості, які слід враховувати при виборі цього типу для співпраці та основні особливості, які слід враховувати у взаєминах.

Слід зазначити, що кожна людина багатотипна при певній, властивій тільки їй, сукупності типів і ієрархії домінант. Опис даних типів, характеру їх взаємодій і сам тест, що дозволяє отримати інтегральну картину особистості людини, також представляють великий інтерес, однак вони вимагають значного обсягу текстового матеріалу і в даній роботі не наводяться.

1. ДОБРОСОВІСНИЙ ТИП. Дидактичний в роботі, працює важко і скрупульозно, але досягає середніх результатів; позитивний, завжди дотримується моральних та етичних норм, чого чекає і від інших; рішення керівництва для нього завжди правильне; хороший організатор, архіваріус і систематизатор; ніколи не забуває як позитивні, так і негативні моменти, що відбуваються в спілкуванні з людьми, і навряд чи що-небудь може пробачити.

Що враховувати при виборі його для співпраці. Ця людина високих моральних принципів, не дозволяє собі відпочити до тих пір, поки робота не виконана і не виконана правильно; віддана сім'ї, справі, начальникам; може

стати «правою рукою» керівника; схильна до стресів через свій самоконтроль.

Що враховувати у взаємовідносинах. Ставитися до нього з гумором і терпінням, бути гнучким. Не чекати, що особистість цього типу зміниться. Удосконалювати відносини. Він повинен вигравати – це його природа. Цінувати стабільність відносин.

2. САМОВПЕВНЕНИЙ ТИП. впевнений у своїх здібностях, не має сумнівів щодо того, що він унікальний і геніальний; очікує від інших тільки хорошого ставлення до себе; може скористатися перевагою сил і здібностей інших людей для досягнення своїх цілей; любить представляти себе героєм, зіркою, або кращим за професією; приймає компліменти, похвалу.

Що враховувати при виборі його для співпраці. Природжений лідер, завжди у центрі уваги; самостійний, легко вирішує складні задачі, але тільки якщо за роботу буде винагорода; бажає досягти популярності і влади.

Що враховувати у взаємовідносинах. Він повинен відчувати, що є номером один. Вимагає розуміння і поваги. Надавайте йому увагу, не втрачаючи самоповаги. Утримуйтеся від критики, щоб уникнути конфліктів.

3. ВІДДАНИЙ ТИП. Найбільшу цінність надає своїм взаємовідносинам, поважає як інститут шлюбу, так і неофіційні любовні стосунки; віддає перевагу компанії однієї людини; контактний, шанобливий до влади; добре засвоює задачі, поставлені керівництвом; в прийнятті рішень надає перевагу думці інших людей; обережний у відносинах; завжди тактовний і ввічливий; вміє догодити, влаштовує комфорт для важливих йому людей.

Що враховувати при виборі його для співпраці. Віддана турбота про близьких для нього - мета життя; відчуває себе відповідальним за помилки. Може добре виконувати свою роботу, співпрацюючи з іншими, але не здатен до ініціативи та незалежності.

Що враховувати у взаємовідносинах. Не слід чинити опір, коли він радий допомогти. Враховуйте, що його впевненість здебільшого видима. Слід бути уважним до нього, помічати його потреби і найбільшу з них – це гарантії. Уникати надмірної критики і розвитку конфлікту. Не раціональний, в більшості випадків говорить те, що хочуть від нього почути.

4. ДРАМАТИЧНИЙ ТИП. Живе в емоційному світі; емоційний, демонстративний, швидко реагує на будь які події, миттєво змінює настрій. Володіє багатю уявою, приділяє багато уваги зовнішності; насолоджується сексуальністю, легко вступає у відносини; підтримує нові ідеї та пропозиції інших.

Що враховувати при виборі його для співпраці. Душа суспільства, пізнає світ через емоції. Мета життя – заводити друзів і впливати на людей; насолоджується плітками та інтригами. Уважно спостерігає і уважно слухає. Події подає без фактичного опису. Потребує постійної оцінки своїх дій.

Що враховувати у взаємовідносинах. Не обмежувати його емоційну свободу і оригінальну поведінку. Оцінюйте, хваліть, не стримуйте його почуття. Будьте чесним з ним або нічого не говоріть. Заохочуйте увагу до дрібниць, але не очікуйте результату. Не проявляйте невдоволення.

5. ПИЛЬНИЙ ТИП. Незалежний; радиться виключно з собою; обережний у ділових відносинах; хороший слухач, вловлює найдрібніші інтонації; сприймає критику дуже серйозно; робить ставку на відданість і лояльність.

Що враховувати при виборі його для співпраці. Володіє винятковим розумінням ситуації. Постійне «просвічування» ситуації і людей, готовність ухилитися робить його небезпечним для оточення.

Що враховувати у взаємовідносинах. Незалежний, потребує поваги. Емоційно стриманий. Відчуває приховані зв'язки, обман. Не критикуйте і не звинувачуйте; відповідає «нападом» на «напад», аргументом на аргумент. Зберігає обережність і відкритий шлях до відступу. Ставтеся серйозно до його здатності передбачати небезпеку і готовність до критичного становища.

6. ЧУТЛИВИЙ ТИП. віддає перевагу відомому над невідомим. Відчуває себе зручно у звичному плині життя, для нього важлива звичка, повторення, усталена практика; в ділових відносинах поводить з обережністю, не робить поспішних висновків; у відносинах проявляє турботу; діє згідно з написаним сценарієм як у професійному плані, так і в спілкуванні; не розкриває перед іншими свої думки і почуття.

Що враховувати при виборі його для співпраці. Почуває себе вільно в своєму маленькому світі, серед добре знайомих людей. Для нього є звичними дружні відносини. Надзвичайно стриманий з новими людьми. Сильно реагує на критику. Може повністю занурюватися у свою роботу і робити її на високому рівні. Збирає інформацію про все, що відбувається навколо.

Що враховувати у взаємовідносинах. Приймати його з усіма його особливостями. Діє завжди відповідно завченим ролям, в яких немає ніяких несподіванок. Будьте готові йти на компроміс.

7. БЕЗЦІЛЬНИЙ ТИП. Вважає, що його невід'ємним правом є право повністю розпоряджатися своїм часом. Цінує та захищає комфорт і вільний час; згоден грати за правилами, виконувати те, що від нього очікують, і не більше. Веселий і оптимістичний, не прагне влади; якщо відчуває, що на нього чинять тиск – часто виникає конфлікт. Не любить ризикувати.

Що враховувати при виборі його для співпраці. Ніхто не може відібрати у нього права розпоряджатися власним часом. Може добре і сумлінно працювати в межах своїх обов'язків. В колективі не несе ніякої відповідальності. Працює повільно, не прагне до самовдосконалення. Вміє сказати «ні».

Що враховувати у взаємовідносинах. Приймайте цей тип особистості таким, яким він є. При необхідності звільняйте дорогу його амбіціям. Обходячи його впертість, звертайтеся до нього з проханнями.

8. АВАНТЮРНИЙ ТИП. Має свою власну систему цінностей, вплив інших людей або норм суспільства мають мінімальний вплив на нього; любить ризик і зазвичай бере участь у небезпечних заходах; не надто хвилюється про інших; вміє впливати на людей; любить подорожувати. Мужній, фізично міцний; не відчуває занепокоєння за майбутнє, живе «одним днем».

Що враховувати при виборі його для співпраці. Головний критерій для нього – збудження, яке він відчуває під час небезпеки. Нові пригоди йому потрібні для набуття життєвого досвіду. Не має потреби в схваленні для визначення правильності власних дій. Уникає монотонних робіт. Підтримує відносини до тих пір, поки зацікавлений у них; не бере відповідальності за інших на себе. Фінансова винагорода не є достатнім стимулом.

Що враховувати у взаємовідносинах. Не буде пристосовуватися до вас, вам доведеться бути гнучким або припиняти відносини. Не опікуйтеся його безпекою. Не давайте втягувати себе в його авантюри. Не очікуйте емоційного контакту з ним.

9. ІДЕОСИНКРАСТИЧНИЙ ТИП. Самоорієнтований і незалежний; вміє створити власний неповторний, ексцентричний, незвичний стиль життя; властиві абстрактні і спекулятивні міркування; володіє гострою спостережливістю і уважно стежить за реакцією інших людей.

Що враховувати при виборі його для співпраці. Малорозповсюджений тип особистості. Мрійник, візіонер, містифікатор, великий оригінал, відрізняється ексцентричністю, іноді геніальністю. Має розвинуту інтуїцію та сильну уяву. Схильний переступати через перешкоди і заборони. Шукає компанію собі подібних. Честолюбний і конкурентоспроможний. Не має потреби в керівництві, не прагне до керівництва іншими.

Що враховувати у взаємовідносинах. Слід дорожити унікальністю цього типу, не чинити тиску з метою пристосувати його до навколишнього середовища. Будьте готові взяти на себе відповідальність за його інтереси. Використовуйте його оригінальні можливості.

10. ТИП ВІДЛЮДНИК. Не потребує компанії, спокійний, неупереджений і несентиментальний; демонструє байдужість до болю і задоволення. Його не надто турбують сексуальні потреби та проблеми; його не коробить критика, байдужий до похвали, сам оцінює свою поведінку.

Що враховувати при виборі його для співпраці. Він не потребує нікого, крім самого себе. Абсолютно вільний від емоцій і захоплення, не прагне справляти враження. Проявляє інтерес до людей, не підпускаючи їх близько до себе. Чудовий і безпристрасний спостерігач, бачить такі обставини і відносини між людьми, які не помічають інші. Під час роботи не займається особистими питаннями, не вимагає похвал і спокійний до критики.

Що враховувати у взаємовідносинах. Не слід намагатися робити його таким, як усі. Бесіда з ним не повинна бути занадто тривалою. Не відбирайте його час. У спілкуванні звертайтеся до логіки, а не давайте волі емоціям.

11. ДІЯЛЬНИЙ ТИП. Емоційний, енергійний, імпульсивний, «душа без оболонки»; немає обмежень в любові, забавах, ризику. Проявляє ініціативу, жваво цікавиться всім, постійно експериментує з іншими культурами, ролями, системами цінностей; чудово відчуває, коли потрібно відступити.

Що враховувати при виборі його для співпраці. Великий ентузіаст, постійно в пошуках нових вражень, стилів і відносин. Схильний звеличувати своїх друзів. Вміє налагоджувати зіпсовані стосунки. Емоції керують його думками. Добре працює тоді, коли ним захоплюються. Не пристосований до планування та організації. Як керівник, може розколювати групу на табори.

Що враховувати у взаємовідносинах. Не заважайте йому ідеалізувати Вас. Залишайтеся спокійним при перепадах його настрою. Не відкидайте і не підтверджуйте його побоювання. Не дозволяйте йому через свою імпульсивність забувати про свої обов'язки.

12. АЛЬТРУЇСТИЧНИЙ ТИП: Не запитуючи, чи потребуєте ви його турботи про вас, буде прати вам сорочки і обслуговувати вас; служіння – це те, чим він завжди керується. Доступний у відносинах з іншими, не конкурентоспроможний, не честолюбний, зручний, завжди виступає другим номером; етичний, не радикальний, толерантний. Має великий запас терпіння, не підозрює, що помиляється щодо людей, яким віддає так багато себе.

Що враховувати при виборі його для співпраці. Живе, щоб служити і віддавати себе іншим. Активний, енергійний, діяльний, старанний. Відчуває дискомфорт, якщо оточений увагою, засмучується, якщо отримує подяку або похвалу. Схильний до депресій і стресів, бере занадто багато відповідальності на себе і не вміє розслабитися. Уникає роботи керівником.

Що враховувати у взаємовідносинах. Постарайтеся помічати його зусилля і винагороджувати за заслуги. Не блокуйте його своєю увагою. Пояснюйте причину, з якої відмовляєтеся від вигод. Демонструйте, що ваша спільна діяльність приносить користь.

13. АГРЕСИВНИЙ ТИП. Зручно себе почуває під тягарем влади і відповідальності; добре працює в межах ієрархічної структури в складних умовах і небезпечних ситуаціях, де кожен знає своє місце; винаходить правила і вимагає від інших їх виконання; цілеспрямований. У нього прагматичний підхід до досягнення своїх цілей. Фізично сильний, часто бере участь у спортивних змаганнях.

Що враховувати при виборі його для співпраці. Він головний, лідер, готовий завжди прийняти керівництво і взяти на себе відповідальність. Може ігнорувати мораль, етичні норми, інтереси і почуття інших людей заради влади

і власних інтересів. «Знищення» конкурента не викликає сильних емоцій. Може жертвувати людьми із свого оточення для досягнення мети. Любить віддавати розпорядження і встановлювати правила, створювати організаційні структури, організовувати контроль, розробляти стратегію. Вміє бачити загальну картину і дрібниці одночасно.

Що враховувати у взаємовідносинах. Не байдужий до визнання свого лідерства. Не намагайтеся демонструвати свою силу, але не намагайтеся бути більш слабкими, ніж є насправді. Визначте точні параметри роботи з ним. Демонструйте повагу до нього самоповагу до себе. Оперуйте фактами, а не почуттями та емоціями. Ознайомте з планом, підходом, покажіть його вигоду.

14. СЕРЬОЗНИЙ ТИП. Зберігає тверезий погляд на речі за будь-яких обставин. Церемонний, не проявляє емоцій; реально оцінює свої здібності, знає і свої недоліки; постійно бере відповідальність на себе; у своїй здатності критикувати інших він не сумнівається так само, як і у власній самооцінці; страждає, коли усвідомлює, що був неправим або несправедливим до інших.

Що враховувати при виборі його для співпраці. Як реаліст, він не має жодних ілюзій і не прикрашає дійсність. Його перевагою є здатність пристосовуватися до змін і передбачливість. Робота для нього – синонім слова життя. Має чітке уявлення про те, ким є насправді. Не прагне влади. Як керівник, ніколи не впевнений у належному виконанні роботи співробітниками. Надійний, заслуговує довіри і передбачуваний у відносинах. Страждає, якщо його звинувачують у недобррозичливості.

Що враховувати у взаємовідносинах. Не намагайтеся змінити його і поліпшити сприйняття ним яскравих сторін дійсності. Достатньо того, що він стійкий, доляльний, відповідальний, працездатний і турботливий. Не сприймайте його похмури уявлення про життя. Його оцінка важлива для вас. Не очікуйте від нього вихідної активності, проявляйте ініціативу.

### **Висновки**

1. Індивідуальний тип особистості конкретної людини формується тільки характерними для нього частками кожного з розглянутих типів і з часом не змінюється.

2. Більшість типів особистості забезпечують людині можливість адаптуватися до змін обставин (за рахунок інших психічних властивостей), хоча це ще не гарантує її від неадаптованої чи малоадаптованої поведінки.

3. Дизадаптація може призвести до особистісних змін або до виражених психічних і психосоматичних розладів. Подібними розладами страждають близько 10-14% людей.

4. Розлади особистості для кожного представленого типу є продовженням його індивідуальних властивостей, доведених до патології. Коли індивідуальні риси не пристосовані, не адаптовані і є причиною зниження

якості життя, вони можуть називатися розладом особистості. Проблеми виникають не через характерологічний зміст кожного типу, а через надмірну сталість сили, якості і кількості в прояві елементів особистості.

5. Знаючи тип особистості та способи трансформації даного типу особистості з норми в патологію, куратор агента може уникнути нештатних подій, виключити конфлікти у контрольованому середовищі.

6. Куратору слід уникати форм відносин, що обмежують адаптацію конфідента в контрольованому середовищі, не пропонувати йому завідомо авантюрних дій або дій, що вимагають не властивих йому характерологічних і психофізіологічних особливостей; не зводити його в конфлікт з носієм несумісного типу особистості або не змушувати дружити з таким, забезпечуючи його методикою рольових ігор відповідно його типу особистості.

7. Принципи продуктивної діяльності полягають у здатності пристосовуватися. Недооцінка типу особистості агента, середовища його проживання і конкретного соціального оточення сприяє виникненню конфліктних ситуацій, в які можуть бути залучені і постраждати абсолютно сторонні люди.

8. Кожному оперативному співробітнику необхідно дотримуватися правила, що у людини немає недоліків, але є особливості. А недоліками чи перевагами агента вони стають після того, як він вступає в суспільні або особистісні відносини. Одні й ті ж особливості в одному середовищі можуть бути перевагами, в іншій – недоліками. Характер – властивість обоюстороння і мультиплікаторна.

### **Література**

1. Агентурная работа органов внутренних дел. Общая часть: Сборник статей.- М.: ГУУР МВД СССР, 1989.- 316 с.

2. Андросюк В.Г. О некоторых проблемах профессиональной диагностики негласных сотрудников // Проблемы оперативно-розыскной психологии.- К.: НИИРИО КВШ МВД СССР, 1991.- С. 65 – 71.

3. Баранов В.В. Задачи морально-идеологической и психологической подготовки агента // Совершенствование деятельности аппаратов уголовного розыска: Мат.Всесоюз.науч.-практ.конф.- Омск: ОВШ МВД СССР.- 1979.- С. 402-411.

4. Бондарев Г.И. Тестирование привлекаемых к негласному сотрудничеству // Бюллетень по обмену опытом работы.- К.: МВД Украины, 1992.- № 108.- С. 91-94.

5. Борягин Г.М. Психологические вопросы вербовки агента // Бюллетень по обмену опытом оперативной работы.- М.: ГУУР МВД СССР.- 1958.- С. 53-60.

6. 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.
7. Головач В.В. Психологическая диагностика личностных качеств негласных сотрудников: Учебное пособие.- К.: КВШ МВД СССР, 1989.- 22 с.
8. 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.
9. Доронин А.И. Бизнес-разведка.- М.: «Ось-89», 2003.- 367 с.
10. Жукова Л.М. Женщина-агент. Часть 1 // Сборник МВД СССР.- М.: ГУУР МВД СССР.- 1989.- № 6 (30).- С. 30-33.
11. Жукова Л.М. Женщина-агент. Часть 2 // Сборник МВД СССР.- М.: ГУУР МВД СССР.- 1990.- № 3 (33).- С. 26-30.
12. Иллеш А. Тайный агент: профессия или хобби? / А. Иллеш // Известия.- 1990.- 25 августа.
13. Кондратьев Я.Ю. Психологічне забезпечення діяльності оперативних підрозділів МВС України: Монографія.- К.: НАВСУ, 1999.- 216 с.
14. Сервецкий И.В. Некоторые психологические вопросы использования внушения в агентурной работе // Проблемы оперативно-розыскной психологии. Межвуз.сб.научн.тр.- К.: КВШ МВД СССР.- 1991.- С. 88-94.
15. Сервецкий И.В., Обшалов С.В. Психологічні проблеми негласного співробітництва // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України.- К.: НАВСУ, 2002.- № 2.- Ч. 2.- С. 15-21.
16. Синилов Г.К. Психологические основы методики изучения кандидата на вербовку // Проблемы совершенствования оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел.- М.: ВНИИ МВД СССР.- 1972.- С. 18-29.
17. 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.
18. Чуфаровский Ю.В. Психология в оперативно-розыскной деятельности: установление и развитие контактов с субъектами заинтересованности.- М.: Право и Закон, 1996.- 125 с.
19. Шакуров Р.Х. Об условиях оценочного воздействия на личность // Вопросы психологии.-М., 1964.- № 2.- С. 137-146.
20. Шаров В.А. Приёмы восприятия и оценки сигналов о лицах, представляющих оперативный интерес, в ходе личного сыска. Структурно-психологический подход // Актуальные вопросы получения, оценки и использования информации в ОРД ОВД.- К.: КВШ МВД СССР.- 1986.- С. 45-54.
21. Шиенок В.П., Иванов А.В. Применение агентурного метода непосредственно оперативными работниками // Пути и средства повышения

эффективности оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел.- Минск, 1989.- С. 15.

22. Яровенко В.В. Использование специальных познаний в области психологии и психиатрии при раскрытии преступлений // Психологические аспекты оперативно-розыскной деятельности. - Омск.: НИиРИО ОВШ МВД СССР, 1988.- С. 114-121.

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

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

**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 information source. 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, emissary source, operative source physiological support, secret information source, operational psychology, special psychophysiology.*