

Выступление полковника Чяснавичюса Ю.А. —
зам. начальника 2 отдела 5 Службы

Об опыте работы по приобщению
молодых сотрудников к оперативной
деятельности

Учитывая требования международной обстановки, усиление подрывной деятельности противника в современных условиях, ЦК КПСС и Советским правительством в последние годы приняты важные решения по дальнейшему укреплению органов КГБ.

Остроту, накал современного противоборства органов госбезопасности с империалистическими разведками, зарубежными антисоветскими центрами ощущаем и мы в своей повседневной чекистской деятельности. Мы видим, как изощренно, дифференцировано и прицельно пытается действовать враг, используя негативные процессы, малейшие наши просчеты, националистические проявления среди определенной части населения и т.д.

Эти и некоторые другие обстоятельства предопределяют характер и направленность нашей работы с кадрами, выдвигают перед нами повышенные требования. Одна из ключевых проблем — работа с молодыми сотрудниками. За последние годы в КГБ республики пришло значительное пополнение из партийных, советских и комсомольских работников, специалистов и рабочих ведущих отраслей народного хозяйства, прошедших хорошую школу идейной и трудовой закалки на крупных предприятиях и учреждениях.

Содержание, характер работы с молодыми чекистами в значительной мере определяются качественным составом прибывающего к нам пополнения, нашими усилиями в период подбора и изучения кандидатов на службу в органы госбезопасности. За последнее время эта работа заметно улучшилась.

Воспитывать у каждого молодого сотрудника необходимые политические и профессиональные качества — наша основная задача, для выполнения которой, безусловно, требуется известное время. Поэтому вопросы работы с молодыми чекистами являются предметом повседневной заботы руководства и парторганизации отдела в целом.

Как всем известно, работа по приобщению молодых к повседневной практической оперативной деятельности регламентируется приказом КГБ СССР № 0158 от 8 апреля 1970 года, а также рядом указаний центра. Выступая на зональном совещании в апреле 1985 года перед кадровыми работниками в г.Минске зам.начальника Управления кадров КГБ Союза СССР генерал-майор т.Андрянов В.Н. заявил, что задачи подготовки молодых сотрудников в современных условиях имеют весьма важное значение, т.к. в последние годы происходит активное обновление руководящего и оперативного состава. Многие приходят в органы КГБ непосредственно с производства, и они не имеют необходимых чекистских навыков. Их надо обучать профессиональному мастерству при всей активности с наименьшими затратами сил и средств.

По рекомендации Управления кадров обучение чекистскому мастерству молодых сотрудников, принятых в органы КГБ без чекистской подготовки, производится по 100-часовой программе. Такое обучение у нас в республике было организовано в мае с.г., и в дальнейшем оно будет продолжаться. Подготовка и обучение таких молодых сотрудников осуществляется по специально разработанной системе. Таким образом, на офицеров, пришедших на работу в органы госбезопасности без чекистского обучения, составляются подробные планы их подготовки, контроль за выполнением которых возлагается на начальников отделений, их заместителей, опытных чекистов. Что касается офицеров, прибывших в подразделения с курсов в Минске и Москве, то на таких сотрудников составляются планы их приобщения к самостоятельной деятельности.

Эти требования строго соблюдаются и во 2 отдела 5 Службы КГБ Литовской ССР. Как правило, планы чекистского обучения и приобщения к самостоятельной работе составляются с учетом специфики выполняемых задач отделением, в котором работает молодой сотрудник, отделом и Службой в целом, чтобы он как можно быстрее вник в суть решаемых задач, сумел найти необходимый контакт с другими подразделениями Комитета. Первостепенное значение придается формированию у молодых чекистов марксистско-ленинского мировоззрения, коммунистической убежденности, непоколебимой преданности делу партии, высокой ответственности за безопасность Родины, умения с классовых позиций оценивать многообразие, сложность и противоречивость явлений современной международной жизни. Наряду с этим, предусматриваются специальные разделы о ра-

боте с конкретной агентурой, доверенными лицами, кандидатами на вербовку, работа по конкретным делам оперучета, сигналам, оперативно-техническим мероприятиям, взаимодействию с другими подразделениями, предусматриваются конкретные приказы, регламентирующие вышеуказанную деятельность, которые необходимо в указанные сроки изучить и задокументировать. Для чекистов, которые не имеют специальной подготовки, в планах также предусматривается чекистская литература, способствующая таким сотрудникам приобретать теоретические навыки оперативной деятельности. Как правило, в таких случаях неразрывно связывается теория с практикой, предпочтение отдавая последней.

Большое место отводится ритуалу посвящения в чекисты молодых сотрудников. По сложившимся традициям в этот день в кабинете Чекистской славы в торжественной обстановке объявляются приказы о зачислении их на службу в органы КГБ, вручаются им служебные удостоверения, личное оружие. В целях воспитания молодых чекистов на славных боевых традициях партии, советского народа, органов ВЧК-КГБ широко используются экспонаты кабинета Чекистской славы, встречи с ветеранами Великой Отечественной войны и органов госбезопасности.

Говоря о приобщении молодого сотрудника к оперативной деятельности, хочется в конце остановиться на роли наставника в этом важном деле. Составить план — это лишь начало работы с молодым сотрудником, более важно как можно быстрее и скорее его научить самостоятельно думать и решать перед ним стоящие задачи. Конечно, мы хорошо понимаем, что задачи воспитания и профессионального становления молодых сотрудников нельзя решить без серьезной, кропотливой и постоянной работы с ними, без глубокого и систематического анализа их просчетов и недостатков. И здесь особенно важен индивидуальный подход руководителя-наставника к молодому работнику, его личный пример. Повышению роли и усилению воспитательских функций руководящего состава подразделений в отделе, придается большое значение.

К этой работе, как правило, подключается и руководство отдела, которое путем проведения личных бесед с молодыми сотрудниками, непосредственными их начальниками, наставниками выясняют, как молодые приобретают необходимые навыки, обращают внимание на устранение имеющихся недостатков.

Очень важно, что молодой сотрудник и его наставник нашли бы

общий язык, поскольку на первых парах у вновь прибывших товарищей возникают разного рода вопросы. И здесь мы видим свою задачу в том, чтобы постоянно заботиться о нуждах и запросах молодых, об их семьях, помогать в максимально короткие сроки освоить обстановку, участок работы.

У нас в отделе до 3-х лет работает 6 сотрудников. Из них 2 были зачислены без чекистской подготовки, а остальные после окончания соответствующих учебных заведений органов КГБ. Все они, как правило, готовились в соответствии с вышеуказанной системой обучения. Впоследствии, примерно через 4-5 месяцев, после освоения ими основных приказных требований и изучения оперативной обстановки на предполагаемом участке оперативной деятельности постепенно им передавалась агентура и соответствующие дела оперативного учета, но в работе с ними еще помогли наставники. Такой подход к делу способствует молодым сотрудникам стремиться к самостоятельному решению перед ним стоящих задач, найти свое место в коллективе, а руководству подразделений и отдела лучше присмотреться к личным и деловым качествам молодого чекиста. Молодые сотрудники без чекистской специальной подготовки за это время получившие определенные теоретические и практические навыки оперативной работы направляются на 6-ти месячные курсы, после окончания которых постепенно приобщаются к самостоятельной работе.

Примерно после 6 месяцев, в зависимости от личных, деловых качеств, способностей на каждого молодого сотрудника выносится мотивированное заключение о допуске его к самостоятельной работе, в котором указывается, как он относился к служебной деятельности, дается ему краткая характеристика, отмечается, что он конкретно сделал, как выполнялся ранее составленный план. После этого с молодым сотрудником в присутствии начальников Службы, отдела, отделений и представителя Отдела кадров происходит живой обмен мнением о том, как он освоил свой участок оперативной деятельности, готов ли он к самостоятельной работе. В случае положительной оценки деятельности молодого сотрудника, вынесенное на него заключение утверждается руководством Комитета, после чего приобщается к личному делу сотрудника.

В период подготовки к самостоятельной работе молодые чекисты свое профессиональное мастерство как и все сотрудники повышают в системе внешкольной чекистской подготовки. Наряду с этим, чтобы они быстрее постигли основы оперативной деятельности, вы-

томы "болезни роста", профессионального становления и созревания. Среди подобного рода явлений можно наблюдать следующее. Чувство радости, неуверенности в себе при проведении оперативных мероприятий, порождаемое новым для начинающего чувством высокой ответственности, а порой и боязнью оказаться в глазах окружения недостаточно солидным, каким, как правило, в представлении молодого человека должен выглядеть чекист. Все это может создавать внутреннюю психологическую напряженность, скованность и служить "барьером", препятствующим установлению оперативных контактов и осуществлению других оперативных мероприятий. В этой связи необходимо помочь молодому сотруднику выработать глубокую убежденность в том, что оперативная деятельность — деятельность, несомненно высокоответственная, но она вполне по плечу и молодым сотрудникам при достаточной подготовке и проработке проводимых мероприятий.

Боязнь высказать свое мнение при выработке оперативных решений недопустима в оперативной деятельности, поэтому необходимо приучить молодого сотрудника к самостоятельному анализу и оценке оперативных ситуаций, к самостоятельной выработке вариантов решения по любым оперативным вопросам.

Недостаточную творческую смелость и вызываемые этим шаблонность в работе голое подражательство легче всего устранить, если приложить к этому усилия с первого дня пребывания молодого сотрудника на оперативной работе.

Попадание под негативное влияние оперативных работников, не довольных своим служебным положением, которые могут встретиться на пути начинающего сотрудника, может породить у него чувство замешательства, растерянности, сомнения в правильности выбора профессии. В таких случаях необходимо вырабатывать у молодых сотрудников иммунитет против подобного рода влияний, ограждать их от воздействия таких лиц, если они имеются в коллективе.

Диаметрально противоположенным отмеченным выше вариантам поведения молодого сотрудника могут явиться зазнайство, неосторожность, неосмотрительность при решении оперативных задач. Их также, как можно быстрее нужно изживать.

Несомненно, что хорошая профессиональная подготовка, скромность, самокритичность и требовательность к себе, основывающаяся на уверенности в своих силах, умение строить отношения на основе товарищества и взаимопомощи, верность служебному долгу и повседневная озабоченность успехами в общем деле — гарантия

успешного и быстрого приобщения молодого сотрудника к самостоятельной оперативной деятельности.

Все это необходимо учитывать при пополнении оперативных кадров, разработке планов для молодых чекистов, планировании и проведении воспитательных мероприятий.

6/7735

ОЧН 10.12.85