

KÁROLY LÁSZLÓ – DRUSZA TAMÁS – REGÉNYI KUND
– LAUFER BALÁZS

szerk. Regényi Kund

INFORMÁCIÓSZERZÉS KAPCSOLATI FORRÁSAI



NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
BUDAPEST

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A kiadvány a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosítószámú,
„A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés” című projekt
keretében készült el és jelent meg.

Projekt szakmai vezető: Dr. habil. Dobák Imre nb. ezredes, habilitált
egyetemi docens

Szerzők:

Károly László

Drusza Tamás

Regényi Kund

Laufer Balázs

A kézirat lezárásának dátuma:

2018. január 15.

A kiadás éve: 2019

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás,
terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása
nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek
felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható,
azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

TARTALOM

BEVEZETÉS	4
AZ EMBERI FORRÁSSAL FOLYTATOTT INFORMÁCIÓGYŰJTÉS JELLEMZŐI	8
<i>A HUMINT egyszerű és összetett módszere</i>	13
<i>Törvényi felhatalmazás, jogszabályi környezet</i>	15
<i>A humán forrás definíciója</i>	16
<i>Kapcsolatok lehetséges funkciói</i>	17
<i>A humán forrás életciklusa</i>	18
<i>Kapcsolattartás műveleti forrással</i>	32
<i>Kapcsolat ellenőrzése</i>	40
<i>A HUMINT pszichológiai aspektusai</i>	47
<i>Az együttműködés kialakításának pszichológiája</i>	47
<i>A kapcsolattartás pszichológiája</i>	51
<i>A veszélyes személyiségek</i>	56
<i>Aktuális kihívások</i>	60
IRODALOMJEGYZÉK	62

BEVEZETÉS

Az angolszász terminológia a hírszerzési tevékenységet az információszerzés módszerei alapján több hírszerzési ágra osztja. Ezek közül előjáróban néhány: OSINT (open source intelligence – a nyílt információk gyűjtése); SIGINT (signals intelligence) – rádióelektronikai hírszerzés; vagy a HUMINT (human intelligence) – az emberi erővel folytatott információszerzés.

A műveleti (operatív) munkatársak¹ a HUMINT-tevékenység alatt az ügynöki² információgyűjtést értik. Az „informátorok”, kapcsolatok irányítása, az általuk nyert információk betáplálása a szolgálat adat- és információvagyonába az a tevékenység, amelyet a köznyelvben a klasszikus kémkedés néven illettek.

A kémkedést tudományos igényű szakmai elvek mentén, elkülönült hivatásként a bünygyi felderítő szolgálatok és az állami nemzetbiztonsági szolgálatok mellett³ a magánszféra hírszerző vállalkozásai is alkalmazzák. Az ügynöktartás során van egy közös és egyúttal kritikus vonás, mégpedig az, hogy az ügynöki úton folytatott információgyűjtés sikere a kapcsolat titkos voltában rejlik, a végrehajtás minden eleme a legszigorúbb konspirációt igényli a kapcsolattartásba bevontak részéről.

Az ügynök-tartótiszt jellegű viszony leplezése a külvilág előtt a legtöbb esetben át nem hágható szakmai alapszabály. Így az ügynöki úton nyert információk felhasználási módja – hasonlóan más, titkos információgyűjtő tevékenység során keletkezett adatokhoz és információkhoz – korlátozott. Sőt, az információt szolgáltató személyes integritása és biztonsága, valamint további „felhasználhatósága” mint műveleti erők olyan értékek, amelyek védelme megköveteli a titkosszolgálati módszereket alkalmazó szakemberek és az együttműködő személyek részéről is a megtévesztést és a hazugságot. Ezeknek a hétköznapi életben megvetendő emberi magatartásformáknak a készség szintű alkalmazása nélkül az ügynöki úton folytatott titkos információgyűjtés könnyen az ellenérdekelt felek játékszerévé teszi az óvatlan vagy tapasztalatlan műveleti munkatársat.

Jelen jegyzet is – néhány kiegészítő módszer rövid említésén túl – szűkebb értelmében használja a HUMINT fogalmát. Így az olvasó valójában az ügynök – szakmai terminológia szerint –, az együttműködő személy (kapcsolat)

¹ A jegyzetben azonos jelentésűként használjuk az operatív munkás, tartótiszt, kapcsolattartó, műveleti tiszt, vezetőtiszt stb. kifejezéseket, amelyek azt a személyt jelölik, aki a szakmai szerv képviselőjében és javára végzi a kapcsolattartási feladatokat.

² A jegyzetben azonos jelentésűként használjuk az ügynök, informátor, együttműködő, titkos kapcsolat, titkos munkatárs, bizalmi kapcsolat, műveleti forrás, kapcsolati forrás, humán forrás stb. kifejezéseket, amelyek azt a személyt jelölik, aki vállalta, hogy hosszú időn keresztül titokban és a szakmai szerv irányításával tevékenykedik annak javára.

³ A jegyzetben azonos jelentésűként használjuk a titkosszolgálat, nemzetbiztonsági szolgálat, rendvédelmi szerv, jogvégrehajtó ügynökség, magánbiztonsági cég, hírszerző szolgálat, szakmai szerv, műveleti szerv, felderítő szerv, stb. kifejezéseket, amelyek azt a rendvédelmi, nemzet-/állambiztonsági vagy akár magánbiztonsági szervezetet jelölik, amely az információs igényét részben vagy egészben kapcsolati forrásból elégíti ki.

és az őt irányító kapcsolattartó személy információgyűjtés (vagy annak egyéb közvetett támogatása) érdekében végzett közös munkáját, annak szakmai alapszabályait és szakmai minimumkövetelményeit ismerheti meg.

Az olvasó arra kap választ, hogyan alakítja ki és építi fel a szakmai szerv a kapcsolati forrásainak a rendszerét, megismeri e folyamat egyes fázisait, illetve a sajátos munkakapcsolat titkos jellegének kereteit is. Megismeri továbbá, miként valósul meg az a folyamat, amelynek keretében az együttműködő személy érdemi, mélységi, és használható információt szolgáltat a szakmai szerv részére.

Az emberi forrásból történő információszerzésnek vannak olyan részterületei, amelyeket a jegyzetben csak röviden érintünk. Az emberi erővel folytatott információszerzés – a titkos kapcsolatok létesítésén és az együttműködés fenntartásán túl – számos egyéb módszert is takar. A HUMINT-tevékenység fenti, klasszikusan hosszú távú együttműködésre épülő ügynöki módszere mellett számos rövid távú módszer ismert. Ilyenek például röviden: leplezett vagy nyílt felvilágosításkérés, személyes konzultáció, műveleti meghallgatás, konspirált környezettanulmány, az utazók beszámoltatása, a szabadságukat visszanyert foglyok beszámoltatása, a dezertőrök és átállók kihallgatása, egyéb speciális szakmák képviselőinek meghallgatása vagy olyan határterületek az OSINT és a HUMINT metszéspontján, mint az ún. „social engineering”.

Célszerű röviden elhelyezni a HUMINT-tevékenységet a jogszabályok körében. A törvényalkotó a titkos információgyűjtés keretén belül teszi lehetővé az ügynöki felderítés mint módszer alkalmazását. A titkos információgyűjtés bizonyos válfajai bírói vagy igazságügyért felelős miniszteri – tehát külső – engedélyhez kötöttek (például a kommunikációs eszközök lehallgatása vagy a lakás titokban történő átkutatása és az ott történtek hang- vagy képi rögzítése). Bizonyos módszerek, amelyek közvetlenül és súlyosan nem korlátozzák a polgárok alapjogait, nem igénylik a külső engedélyt, ilyen a HUMINT-tevékenység is. (Szakszerűbben fogalmazva: a módszer a rendőrségi törvény szóhasználata szerint a „bírói engedélyhez nem kötött titkos információgyűjtés”, a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló törvény szóhasználata szerint a „külső engedélyhez nem kötött titkos információgyűjtés” sorába tartozik.) A HUMINT-tevékenység szabályozása az adott szervezeten belül engedélyezett eljárás, így a rendőrség, vagy egy nemzetbiztonsági szolgálat esetén belső szabályozás függvénye, hogy mely vezető ad engedélyt az ügynöki munka megszervezésére, végzésére.

Mire jó a HUMINT mint módszer? Melyek a titkosságon és az információszolgáltatáson túl a sajátos „karakterjegyei”? A következő felsorolásból már látható lesz, hogy nem egy egyszerű, könnyen elsajátítható hétköznapi műveletről, hanem egy bonyolult és érzékeny, jó emberismeretet, pszichológiai felkészültséget, szakmai – titkoszolgálati – felkészültséget, rátermettséget, higgadtságot, értő figyelmet, számos képességet és készséget, kompetenciát igénylő munkafolyamat. A jó műveleti (kapcsolattartó) tiszt vagy operatív munkát végző rendőr minden nap, a nap 24 órájában a szakmájának él. (Például nem tud úgy elmenni egy vendéglő előtt, hogy ne gondoljon arra, megfelel-e a hely egy következő műveleti találkozóra!)

Külön sajátosság, hogy mindig van oka (alapja) annak, amiért az egyén egy állami szervvel, annak munkatársával titokban együttműködik. A személy megnyerése a titkos kapcsolat vállalására az ún. beszerzés. Olykor a pénz (anyagi alap), máskor valamely érzelmi viszony készíti a személyt az együttműködés vállalására. (Ilyen érzelmi viszony lehet például a hazaszeretet vagy a műveleti tiszt iránt érzett szimpátia.) A múltban, de a jelenben és a jövőben sem lehet kizárni az együttműködésre irányuló nyomásgyakorlás különféle formáit – természetesen mindig az adott jogszabályi keretek között.

A HUMINT során létesített kapcsolat egyik legfontosabb kérdése a kapcsolattartás módja, annak kiépítése és működtetése. Az informátornak a megszerzett információt el kell juttatnia a szervezethez, minél pontosabban,

lehetőség szerint időben és főként titokban. Ehhez megfelelő kommunikációs csatornát kell üzemeltetni. A kapcsolattartás lehet személyes vagy személytelen. Az ellenség, az ellenérdekelt fél, a kívülállók részéről éppen ez a kommunikációs csatorna a leginkább támadható, így ennek védelmére maximális figyelemmel kell lenni. Kiemelten fontos a személyes kapcsolattartás során az ún. találkozó. Ennek megszervezése és lebonyolítása, biztosítása, a következő (soros) találkozók és a váratlan (rendkívüli) kapcsolatfelvétel egész rendszerének kiépítése a tiszt és vezetői feladata.

Annak ellenére, hogy a titkos információgyűjtő tevékenység legfőbb alapköve és időről-időre bizonyíthatóan a legsikeresebb módszere a humán forrás irányítása és vezetése, alkalmazása számos hibát és buktatót rejt magában. A leggyakrabban említett problémakör az ember „esendőségéből” fakad. Az egyének negatív emberi tulajdonságaiból következő események (pl. árulás), vagy csak a saját érdekek mentén történő tevékenység, rosszabb esetben egyéni anyagi megfontolások vagy más sajátos körülmények sok esetben nem a célul kitűzött eredményt hozzák az együttműködés során, hanem olykor a már elért eredményeket is veszélyeztetik. Ne feledjük, a humán forrást információgyűjtő tevékenysége során arra készítjük, hogy minden esetben a tartótiszt, és általa az adott szervezet érdekei mentén járjon el. Ez a mindennapokban jelentős – a cél érdekében kezelendő – konfliktusokat generálhat.

Az emberi gyarlóság (mint minden ember sajátja) teszi igazán nehezzé a HUMINT-tevékenység magas szintű végzését. Sajnos a kérdés nem kizárólag a kapcsolat negatív tulajdonságainak megjelenése, kifejeződése során nyilvánulhat meg, néhány esetben a tartótiszt jellembeli hiányosságai vagy a jelleméből fakadó műveleti szakmai/biztonsági jellegű problémák akadályozzák az együttműködést a kapcsolat és a szolgálat között.

Az információ soha nem áll önmagában, minden korban és minden helyszínen csak kontextusában érthető meg és értelmezhető helyesen. Az, hogy mi az igaz, helytálló műveleti értesülés, csak az adatok és információk helyes kezeléséből, a részek és az összefüggések elemzéséből és értékeléséből tudható meg. A humán kapcsolattól származó információval egy érvényesítési folyamatot kell végrehajtani, tehát az ügynöki úton szerzett információt lehetőség szerint meg kell erősíteni (más forrásból vagy más információgyűjtő módszerrel keletkezett információval). Az egyoldalú, más módon nem ellenőrzött információ felhasználása a szolgálaton kívül (pl. büntetőeljáráshoz, kormányzati tájékoztatásra) veszélyes, szakmaiatlan. Csak valóban súlyos, emberi életek és jelentős társadalmi kár azonnali elhárítása érdekében, kivételes esetekben célszerű alkalmazni.

Az információ – tartótiszten keresztül – eljutása a szolgálathoz egy érdek megnyilvánulása. A legjobb esetben ez a szolgálat által megfogalmazott hírigény mint érdek beteljesülését jelenti. Más esetben akár egyéni érdek is állhat a háttérben. Előfordulhat többek között az is, hogy a humán kapcsolat érdekében áll egy bizonyos információ átadása (míg más információkat elhallgat). Ekkor csak részleges információhoz jutunk. A legnagyobb kár akkor éri a szolgálatot, amennyiben az ellenérdekelt szolgálat (ellenséges hatalom vagy az információgyűjtéssel megcélzott szervezet, csoport, személyi kör stb.) érdekei mentén jut el a kapcsolaton keresztül hamis információ – dezinformáció – a saját szolgálathoz, tehát a saját humán kapcsolatunk megteveszt bennünket.

A titkosszolgálati módszereket alkalmazó szervezeteknek a fentiekből következően három dolgot lehetőség szerint mindig el kell végeznie a HUMINT-tevékenység során. Ellenőrizni szükséges a forrást, ellenőrizni, érvényesíteni, értékelni kell a forrás által adott információt, valamint értelmezni kell a forrás és az információ egymáshoz való viszonyát. A kapcsolat ellenőrzése a jegyzetben a későbbiekben megtalálható. Az információ ellenőrzése és értékelése lényegében egy mára már elkülönült szakma, az információs tisztek feladata. Ez külön jegyzetet igénylő módszerek összessége, az értékelő-elemző munka szakirodalma könyvtárnyi.

Henry Kissinger 2014-ben az Egyesült Államokban írt geopolitikai művében⁴ a jövőt előrevetítő gondolatokat is megfogalmazott. Felvetette, hogy az emberi tudat is változik, hiszen minden információ adattá változik, tárolódik, tudjuk, hogy a számítógépes rendszereinkben, a kibertérben visszakereshető, így az emberi emlékezőtehetség és figyelem sajnos lanyhul. Amely képességét az ember nem használja, az visszafejlődik, ez bizonyosan a HUMINT-tevékenység hatékonyságát csökkentő folyamattá válhat, hiszen értő figyelem és jó memória nélkül nem lehet jó operatív munkát végezni.

Szintén érdekes gondolat, hogy a közösségi hálózatok világában szűkül, és a jövőben akár meg is szűnik a valódi magánszféra. Veszélyben az egyéni rejtekhely, ahol az ember minden nap felépítheti önmagát, lelkierejét, amikor képes önálló döntéseket hozni a saját életéről. A HUMINT-tevékenység szempontjából Kissinger jóslata döbbenetes fordulatot jelenthet. Képesek leszünk-e döntésképes, önálló, határozott tiszteket találni, kiképezni? Ami ennél is megrázóbb dilemma, hogy a humán kapcsolatok az internet közösségi világát tükrözik vissza a szolgálatnak a jövőben, vagy a szűkülő magánszféra utolsó bástyái mögül jelentenek-e.

Ami viszont valóban sokkoló következtetés Kissinger felvetéséből, az a rejtekhelyek kérdése. Lesz-e 20-30 év múlva olyan hely a világban, ahol nem ér el minket az okos eszközök valamelyike, amely hangot, képet, adatot és minden mást gyűjt rólunk és környezetünkről? Képes lesz-e a titkosszolgálat tisztje és ügynöke a jövőben úgy kapcsolatba lépni egymással, hogy az titokban maradjon? Képes lesz-e egy kis vagy közepes ország kontrollálni ezt a folyamatot, vagy kiszolgáltatott lesz a nagyhatalmak „big data” központjainak és titkosszolgálatainak? Vagy működni fog a HUMINT, bár azzal a megkötéssel, hogy azt a világon valaki, valahol, bármikor mérni és monitorozni képes?

⁴ Kissinger, Henry: *Világrend*. (Ford. Kállai Tibor, Pataky Éva) Budapest, Antall József Tudásközpont, 2015.

AZ EMBERI FORRÁSSAL FOLYTATOTT INFORMÁCIÓGYŰJTÉS JELLEMZŐI

A humán erőforrással folytatott információszerzés fontos, de nem egyedüli módszer a felderítő-elhárító tevékenység rendszerében. Ebben a részben megpróbáljuk összefoglalni az emberi erőforrás révén folytatott információszerzés jellemzőit. Ezen jellemzők révén tudjuk megkülönböztetni más információszerző eszközöktől és módszerektől, így illeszthetjük be az információgyűjtés teljes folyamatába úgy, hogy végső soron az egész rendszert hatékonyan tudjuk működtetni. Fontos továbbá, hogy további vizsgálódásainkat ezen jellemzők mentén fogjuk elvégezni, következtetéseink ezeken fognak alapulni. A HUMINT-folyamat az alábbi jellemzőkkel írható le:

- Emberi
- Multidiszciplináris
- Időigényes
- Többirányú
- Rugalmas, alakítható
- Sokoldalú, széles körű
- Kiszámíthatatlan
- Más módon meg nem szerezhető ismeretet ad
- Feldolgozott, összetett ismeretet ad
- Egyedi, kreatív
- „Demokratikus”, bárki által használható

Emberi

E látszólag triviális jellemző nem csak abból az okból került az első helyre, mert magában a fogalom nevében is szerepel. Első helyre sorolásával fejezzük ki, hogy ez az információgyűjtő módszer minden esetben személyközi kapcsolatokon keresztül valósul meg. Ebből adódóan ez kötődik leginkább a folyamatban résztvevők emberi mivoltához, az emberi természethez, viselkedéshez, magán hordozza ezek számos tulajdonságát. A HUMINT-tevékenység ebből fakadóan olyan, mint mi, emberek: sokszínű, de mégis egyedi, összetett és változatos, ezért gyakran nehezen kiszámítható, érzelem-, értelem- és érdekvezérelt, ezáltal befolyásolható, olykor következtelen. Működésében fontos szerep jut a kulturális elemeknek, a kommunikációnak, egyszerre egyén- és csoportorientált.

Multidiszciplináris

Személyekkel folytatott információszerzés és befolyásolás céljából kapcsolatot kialakítani és fenntartani összetett folyamat. Ennek megértése, elemzése, leírása számos tudományterület ismeretanyagát, nézőpontját, elemzési módszereit és eszközeit igényli. Ezek közül is kiemelkedik a pszichológia, különösen annak személyiség- és szociálpszichológiai ága.⁵ Emellett azonban jelentős szerep jut a szociológiának, a kommunikációs tudományoknak, a vezetés- és szervezéstudománynak, valamint a neveléstudománynak egyaránt.

A hatékony és eredményes kapcsolatépítés, illetve -fenntartás egyik fél viselkedése szempontjából sem nélkülözheti a pszichológiai tényezők – mint minden emberi gondolkodásra és viselkedésre jellemző folyamat alapjainak – megismerését. Ezen ismeretek feltétlenül szükségesek ahhoz, hogy megérthessük az emberi személyiség működését, azt, hogy az egyes emberek milyen tulajdonságokkal rendelkeznek, mi alapján tehetünk közöttük különbséget, illetve milyen típusokba sorolhatjuk őket. Megismerhetjük azt, hogy a társadalom, illetve más személyek hogyan hatnak az egyénre, annak magatartására, illetve az egyén hogyan képes befolyásolni környezetét. Fontos ismerni, hogy az emberek gondolkodása miként formálható, befolyásolható, hogyan lehet őket ösztönözni, motiválni.

A szociológiai ismeretek szükségesek a közösségek működésének törvényszerűségeinek, szabályainak és folyamatainak megértéséhez. Minden természetes személy tagja valamilyen csoportnak, közösségnek, amely hatással van életére, magatartására. Másrészt pedig a rendvédelmi-nemzetbiztonsági szervezetek által vizsgált konspiratív tevékenységek jelentős része valamilyen csoporthoz kötődik, mely csoportok jelentős befolyást gyakorolnak tagjaik viselkedésére.

Az egyre inkább stratégiai fontosságúvá váló emberi hírszerzés vezetéstudományi aspektusa a tudatos szervezés és irányítás. A humán források szervezése, illetve az azok segítségével történő információgyűjtő tevékenység egy hosszú távú, konkrét célok elérését célzó, korlátozottan rendelkezésre álló erőforrásokat felhasználó folyamat. Mivel a HUMINT stratégiai szerepe az információgyűjtésben a jövőben várhatóan tovább fog erősödni, működtetése nem nélkülözheti a stratégiai tervezés és vezetés eszköz- és módszertárát.

A személyes kapcsolattartáson keresztül történő információgyűjtés egyik legfontosabb fázisa a személyközi kommunikáció. Más szempontból nézve a kommunikáció tulajdonképpen a HUMINT elsődleges eszköze, így természetének, törvényszerűségeinek pontos ismerete kulcsfontosságú a kívánt információ megszerzése szempontjából. Ez teszi szükségessé a kommunikációs tudományok, azon belül is az interperszonális kommunikációs terület eredményeinek megismerését. A HUMINT szempontjából történő felhasználáshoz elsődleges a kétirányú kommunikációs folyamat (közlés, befogadás, válasz, szabályozás) tanulmányozása. Ezen belül tovább vizsgálandó a kommunikáció szándéka (tudatos vagy ösztönös), az alkalmazott kommunikációs jelrendszer (verbális és nem verbális kommunikációs formák), a közölt információ természetére és a befogadóra gyakorolt hatás (kognitív, azaz gondolkodásra ható, affektív-emocionális, azaz az érzelmekre ható).

„A neveléstudomány az ember céltudatos alakításának tevékenységét tanulmányozza. Vizsgálja a személyiség alakíthatóságának, fejleszthetőségének összefüggéseit, ok-okozati tényezőit, törvényszerűségeit, a nevelés folya-

⁵ Bővebben lásd *A kapcsolattartás pszichológiája* c. fejezetben.

matában érvényesülő tényezőket, azok rendszerét, hatásmechanizmusait.”⁶ A neveléstudomány ezen szempontjai a HUMINT-rendszer két legfontosabb eleménél, az információt gyűjtő tisztánél és az együttműködő személynél egyaránt megjelennek. Mindkét személy esetén – jóllehet más-más szempontból, de – elsődleges fontosságú a végrehajtásra való felkészülés, amelynek az esetek jelentős részében a kiképzésen, felkészítésen túl a személyiség fejlesztése is egyaránt része.

Időigényes

A HUMINT-tevékenység – bár bizonyos formái lehetnek rövid időtávúak – az esetek többségében egy hosszú távú folyamat. Ennek oka egyszerre gyökerezik a HUMINT-tevékenység céljában és a jellegzetességeiben. A céljában azért, mert a HUMINT célja általában olyan ismeretek megszerzése, amelyeket mások titkolni akarnak. Az ilyen ismeretek megszerzése az esetek többségében körültekintő tervezést, hosszas előkészítést és felkészülést igényel. Az időtényezőt nyújthatja egy külső elem: az együttműködő személye, mivel nem tudunk eltekinteni a személyes körülményeitől. Ráadásul különféle biztonsági szempontok az esetek döntő többségében növelik a tevékenységhez szükséges időt.

Többirányú

Az elektronikus titkos információgyűjtő eszközök jelentős részétől eltérően a HUMINT-módszer kétirányú információáramlást feltételez és tesz egyben lehetővé. Az elektronikus információgyűjtő rendszerek általában egy kommunikációs csatornából vagy egy információs rendszerből nyerik ki az adatokat, de visszafele nem áramoltatnak adatokat. Ezzel szemben a HUMINT az emberi kommunikáció révén működik, ami miatt szükségszerűen kétirányú információáramlást feltételez.

Az a tény, hogy a HUMINT az emberi kommunikációt használja fel, kifejezetten alkalmassá teszi az aktív befolyásoló jellegű intézkedések végrehajtására. Ilyen esetekben a szakmai szerv szándékainak megfelelő információkat juttathat el egy adott közegbe és monitorozni is tudja azok hatását. Ez azt jelenti, hogy „lehetőség van a visszacsatolásra, tehát az információ forrás általi megerősítésére, pontosítására vagy kiegészítésére”.⁷ A fentiekből egyébként az is következik, hogy a HUMINT-képességek kialakítása során nagy hangsúlyt kell fektetni a kommunikációs készség fejlesztésére.

⁶ Kozma Béla: *Pedagógia I. A pedagógiai alapjai*. Pécs, Comenius Bt., 2001. 9. o.

⁷ Kobilka István szerk.: *Nemzetbiztonsági alapismeretek*. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2013. 91. o.

Rugalmas, alakítható

E tulajdonsága a HUMINT-nak abból fakad, hogy megfelelő irányítás mellett képes alkalmazkodni ahhoz a terület-hez, amelyen alkalmazzák; a szakmai szerv számára kifejezetten jól variálható eszközt jelent. A körülmények változását jól tűri és képes ezekhez viszonylag rugalmasan alkalmazkodni, aminek azonban legtöbbször fontos feltétele az együttműködő személy megfelelő felkészítése. Ezen túlmenően a HUMINT „eszköze”, azaz az együttműködő személy is folyamatosan fejlődhet, ezáltal javítva a folyamat eredményességét.

Sokoldalú, széles körű

E tulajdonsága a HUMINT-nak egyaránt igaz magára a módszerre, illetve a megszerezhető ismeretek jellegére. A HUMINT-nak megvan az a tulajdonsága, hogy megfelelő irányítás mellett rendkívül variábilisan, kreatívan alkalmazható. Minden felderítési területen és irányban jól alkalmazható akár elsődleges, akár kiegészítő módszerként.

Kiszámíthatatlan

A HUMINT ezen tulajdonságának két aspektusa van. Az egyik ilyen tulajdonság szintén az emberi jellegzetességéből fakad. Mivel az emberek nem gépek, ezért működésük sem programozható, szabályozható teljes mértékben. Még a legfegyelmetesebb ember viselkedését is befolyásolhatják előre nem látható, váratlan körülmények. Ettől függetlenül az általánosságban elmondható, hogy minél jobban fel van készítve, el van igazítva egy együttműködő személy, annál kisebb eséllyel érik váratlan meglepetések és kerül olyan helyzetbe, melyre nem tud megfelelően reagálni.

A másik aspektus az ellenőrizhetőség kérdésköre. A HUMINT lényegi eleme, hogy a célszemélyről szóló információk és a szolgálat között egy közvetítő személy, az együttműködő áll. Az együttműködő személyt azonban saját érzelmei, gondolatai, érdekei vezérlik még akkor is, ha egyébként segítőkész. Ez szükségessé teszi az ellenőrzését, amely azonban a helyzetből adódóan legtöbb esetben nehezen kivitelezhető. Ezért az irányító tisztnek folyamatosan figyelemmel kell kísérnie az együttműködő személyes integritását, fel kell tárnia érzéseit, gondolatait, motivációt. E pontból fakad az egyik nagy dilemma, nevezetesen, hogy az együttműködőt mennyire célszerű beavatni a szolgálat működésének rejtelseibe vagy az adott ügy részleteibe. Minél mélyebben történik ez a beavatás, annál nagyobb mértékű lehet a bizalom és az elkötelezettség, valamint az eredményesség, ugyanakkor annál nagyobb a kockázat, hogy ezen ismeretek illetéktelen kezekbe kerülnek.

Más módon meg nem szerzhető ismeretet ad

A HUMINT fontos jellemzője, hogy olyan információk is elérhetők általa, amelyek más módon nem. E tulajdonsága abból ered, hogy az ember olyan módokon is képes információt gyűjteni, amelyekre más, például elektronikus eszközöket igénylő módszerek nem képesek.

Az ember alapvetően társas lény, így gondolatait igyekszik megosztani másokkal, elsősorban olyanokkal, akiket magához hasonlónak, barátjának gondol, illetve olyanokkal, akikről feltételezi, hogy nem élnek vissza az adott információval. Ezen bizalmas információk jelentős részét nem osztják meg olyan helyen, ahol – az amúgy is behatárolt lehetőségekkel rendelkező – elektronikus információgyűjtő eszközök elérhetik. Egy személy, aki a célszemély bizalmába tud férkőzni, olyan ismeretek birtokába juthat, amelyek más módon nem megszerezhetők.

Feldolgozott, összetett ismeretet ad

Az információgyűjtés során a különböző (elsősorban elektronikus) műveleti eszközök révén olyan adatokhoz juthatunk, amelyek sokszor hiányosak, illetve további értelmezést, elemzést igényelnek. A HUMINT-módszerrel feltárt adatok is igényelnek további elemzést, de az információt megszerző személy – azaz az információ forrása – képes bizonyos elemzést végrehajtani a birtokába jutott adatokon, ezáltal már részben feldolgozott információkat továbbít a szolgálatok felé.

A HUMINT-ból származó információk ezen tulajdonságának lehetnek előnyei és hátrányai egyaránt. Előnye lehet, hogy az együttműködő személy saját tudása, képességei, tapasztalata révén olyan hozzáadott értéket adhat az ismeretekhez, amelyre más személyek nem képesek. Hátránya lehet viszont, ha az együttműködő személy a korábbi ismereteit, feltételezéseit akaratlanul is hozzáadja az általa megismert adatokhoz, oly módon vagy mértékben, hogy az torzíthatja az adatok értelmét, értelmezését.

Egyedi, kreatív

A HUMINT-folyamatban sosincs két egyforma helyzet, ami nemcsak tág teret nyit a kreatitásnak, hanem szinte igényli is azt. Össze kell hangolni a különböző személyiségeket, a különböző helyzeteket, a kiszámíthatatlan körülményeket, a beláthatatlan jövőt. Mindezt úgy, hogy adott esetben nagyon rövid idő áll rendelkezésre a lehetőségek mérlegelésére, a helyes alternatíva, a követendő viselkedés kigondolására. A kreatitás egyike azon képességeknek, amelyek a legkevésbé illeszkednek az szolgálatok szigorú működési rendjébe, és amely mégis a legnagyobb hozzáadott értéket jelentheti a HUMINT folyamatában. E paradoxon feloldása újszerű nézőpontok és munkafolyamatok révén lehetséges.

„Demokratikus”, bárki által használható

A technológia, különösen a hírszerzéshez használatos speciális eszközrendszer fejlesztése és működtetése hatalmas anyagi befektetéssel valósítható csak meg, így magas szinten művelni általában a nagy és gazdag országok kiváltsága. Együttműködő személyeket megnyerni és foglalkoztatni minden ország nemzeti szolgálata képes, ebben nincs anyagi feltétel. Ahogy Mark Lowenthal írja: „Az OSINT mellett a HUMINT a legdemokratikusabb hírszerzési ágazat, mert minden ország vagy csoport foglalkozhat vele.”⁸

⁸ Lowenthal, Mark M.: *Hírszerzés. A titkóktól a politikai döntésekig.* (Ford. Kiss Marcell) Budapest, Antall József tudásközpont, 2017. 176. o.

A humán és a technikai források révén gyűjtött ismeretek főbb előnyeit és hátrányait az alábbi táblázatok tartalmazzák.

HUMINT	Előnyök	Hátrányok
Hozzáférés	Mélyléségi információkat biztosít	Az együttműködés kialakítása időigényes
Tervezhetőség	Rugalmas	Kiszámíthatatlan
Alkalmazás köre	Széleskörűen alkalmazható	Bizonytalan
Rugalmasság	Kreatívan alkalmazható	Nehezen ellenőrizhető
Időtáv	Hosszabb időtávon alkalmazható	Az együttműködés lezárása nehezebb
Irányultság	Alkalmas a befolyásolásra	

1. táblázat: A HUMINT előnyei és hátrányai

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Technikai eszközök és módszerek	Előnyök	Hátrányok
Hozzáférés	Alkalmazásuk könnyen megkezdhető	Általában korlátozott ideig alkalmazható
Tervezhetőség	Nagy mennyiségű információ megszerzését teszik lehetővé	Alkalmazási lehetőségük legtöbbször korlátozott
Irányultság	Széleskörűen alkalmazható	Nem alkalmas a befolyásolásra
Rugalmasság	Kreatívan alkalmazható	A megszerzett, de nem releváns információk elkülönítése erőforrás-igényes
Időtáv	Könnyen befejezhető az eszköz használata	

2. táblázat: A technikai eszközök és módszerek előnyei és hátrányai

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A HUMINT EGYSZERŰ ÉS ÖSSZETETT MÓDSZERE

Az emberi erőforrással folytatott információgyűjtésen belül elkülöníthetünk egyszerű és összetett módszert. A kettő között a műveleti cél, az információgyűjtő személye, az időtényező, az alkalmazott legenda és a kiegészítő módszerek tekintetében is jelentős különbségek mutatkozhatnak.

Az egyszerű HUMINT-módszerek közé tartozik:

- a nyílt vagy leplezett felvilágosításkérés, illetve
- a (műveleti) meghallgatás.

Felvilágosítás kérése alatt azt a tevékenységet értjük, amikor korábban ismeretlen, az üggyel szoros kapcsolatban nem álló személyektől információt kérünk egy olyan kérdésben, amelyet illetően feltételezhetően ismeretekkel bírnak. A műveleti meghallgatás során sor kerül az adott, a témával szorosabb kapcsolatban álló személy részletes és alapos kikérdezésére. Mindkét módszer használható nyíltan, amikor az információt adó tisztában van azzal, hogy kinek ad át információkat, vagy leplezetten, amikor a kérdezők leplezik valós identitásukat és az információgyűjtés célját. Az információt adó mindkét esetben tisztában van azzal, hogy egy információgyűjtő folyamat alanya.

Az egyszerű HUMINT-módszer jellemzői:

- *Műveleti cél:* Ezen intézkedések esetében a cél általában a célszemélyekre (ez lehet a meghallgatott vagy más személy is) vonatkozó kiegészítő jellegű információk megszerzését jelenti.
- *Információgyűjtő személye:* Ebben az esetben professzionális műveleti állomány végzi az információgyűjtést.
- *A kapcsolat időtávja:* Általában rövid távú, legtöbbször egy vagy csak néhány alkalommal kerül sor a kapcsolat-felvételre.
- *Alkalmazott legenda:* A rövid távú kapcsolatfelvételhez illeszkedik.
- *Kiegészítő módszerek:* A rövid időtáv miatt többségében nem igényel kiegészítő módszereket.

Az összetett HUMINT-módszer

Az összetett HUMINT-módszer gyakorlatilag az együttműködő személy révén történő információgyűjtést jelenti. Ennek során a célszemélyekkel kapcsolatos ismeretek összegyűjtésére együttműködő személyt alkalmaznak, aki kompetenciái (személyiség, szaktudás stb.), körülményei (pl. lakhely, munkahely, csoporttagság stb.), illetve ebből fakadó hírszerző lehetősége révén a legeredményesebben végre tudja hajtani a feladatot.

Az összetett HUMINT-módszer jellemzői:

- *Műveleti cél:* A célszemélyre vonatkozó mélységi információk⁹ leplezett vagy titkos módon történő megszerzése.
- *Információgyűjtő személye:* Az esetek többségében az erre a célra kiválasztott és felkészített együttműködő személy végzi az információgyűjtést, amelyet később átad a tartójának, azaz az információ megszerzése közvetett módon történik. Egyedi esetekben hivatásos műveleti állomány is végezheti ezt a feladatot.

⁹ Mélységi információ: olyan, a célszemélyre vonatkozó közvetlen információ, amely szoros kapcsolatban áll a célszemély felderíteni kívánt tevékenységével.

- *Kapcsolattartás időtávja, számossága:* Általában hosszú távú, akár évekig tartó tevékenység.
- *Alkalmazott legenda:* Ebben az esetben legtöbbször célszerű egy, a helyzethez jól illeszkedő, jól felépített és alátámasztott legendát¹⁰ alkalmazni.
- *Kiegészítő eszközök:* Ezt a tevékenységet általában jelentős mértékben támogatják más titkos információgyűjtő eszközök.

TÖRVÉNYI FELHATALMAZÁS, JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET

Alkotmányos keretek között, a demokratikus jogelvek érvényesülése esetében a biztonsági szervezetek, szolgálatok tevékenységüket nem végezhetik öncélúan. Egyebek közt ez különbözteti meg a demokratikus jogállami és a diktatórikus vagy totalitárius államberendezkedéseket. A rendszerváltás előtt az állam védelmét ellátó szervezetek által végzett titkos információgyűjtés nem elsősorban az alkalmazott eszközök és módszerek miatt volt kifogásolható, hanem azért, mert az alkalmazást előíró szabályzók [Magyarországon a Minisztertanács 3541/1956. (VIII. 22.) sz., a belügyi és állambiztonsági szervezetről szóló határozata, a Minisztertanács 6000/1975. sz. határozata az állambiztonsági feladatokról, az állam és közbiztonságról szóló 1974. évi 17. törvényerejű rendelet] részben minősítettek voltak. Vagyis az egypártrendszer keretei között is részletes szabályozás volt érvényben,¹¹ de az államvédelemre vonatkozó jogszabályok nem voltak megismerhetők, illetve garanciális elemeket sem tartalmaztak. Amikor az alkalmazható speciális és állampolgári jogokat korlátozó eszközök köréről nincs nyilvánosan elérhető információ, illetve az állami érdek érvényesítésével szemben nincs jogorvoslati lehetőség, nyilvánvalóan akkor beszélhetünk a jogbiztonság hiányáról.

Néhány átmeneti jogszabály gyors érvénybe léptetése [pl. a különleges titkosszolgálati eszközök és módszerek engedélyezésének átmeneti szabályozásáról szóló 1990. évi X. törvény, vagy a nemzetbiztonsági feladatok átmeneti szabályozásáról szóló 26/1990. (II. 14.) MT rendelet] után néhány évvel átfogó jogi normák születtek, amelyek a titkos információgyűjtés teljes eszköz- és módszerrendszerét ágazati szinten rögzítették.

E jegyzet megjelenésekor ezek a következők:

- 1994. évi XXXIV. tv. a rendőrségről,
- 1995. évi CXXV. tv. (Nbtv.) a nemzetbiztonsági szolgálatokról,
- 2017. évi XC. tv. (Be.) a büntetőeljárásról,
- 2010. évi CXXII. tv. a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról,
- 2011. évi CLXIII. tv. az ügyészségről;

továbbá a

- 2003. évi C. tv. az elektronikus hírközlésről,
- 2003. évi CI. tv. a postáról,
- 2009. évi CLV. tv. a minősített adat védelméről.

¹⁰ Legenda alatt a szaknyelv azon körülmények összességét érti, amelyek alkalmasak arra, hogy a felderítő szerv, annak valódi tevékenysége, munkatársai, érdeklődése háttérben maradjanak.

¹¹ A kapcsolati forrásból történő információszerzésre vonatkozó legfontosabb, részletes belső norma a Magyar Népköztársaság Belügyminiszterének Budapesten, 1972. április 5-én kelt 5. sz. parancsa (10-21/5/1972). Minősítése törvény erejével feloldva.

A nemzetbiztonsági szolgálatok vonatkozásában a humán forrás alkalmazásáról Magyarországon az 1995. évi CXXV. törvény 53–66. §-ai rendelkeznek.

A titkos felderítésre felhatalmazott szervezetek az alapjogokat csak a törvényben felsorolt eszközök alkalmazásával korlátozhatják, más eszközt nem vehetnek igénybe. Pontos meghatározásuk ezért az alapjogok védelme, pontosabban csak indokolt mértékben és módon történő korlátozása szempontjából is kiemelkedő jelentőségű.¹²

Mint az a bevezetőben is említettük, közös ezekben a törvényi szabályzóknak, hogy a titkos információgyűjtés eszköztársát (miniszter, bíró általi) külső engedélyhez kötött eszközökre és belső engedélyhez (azaz szervezeten belül meghatározott módon adott) kötött eszközökre bontja szét, tovább szélesítve ezáltal a garanciális elemek körét.

A HUMÁN FORRÁS DEFINÍCIÓJA

Az emberi tényező mindig is vezető, bár nem feltétlenül kizárólagos szerepet tölt be a biztonsági szervezetek tevékenységében. Ez kiemelten érvényes a titkosan, szervezetszerű körülmények között együttműködő személyi körre. A műveleti területen dolgozó munkatársak a humán forrással történő együttműködés (HUMINT) gyűjtőnév alatt az emberi erővel folytatott hírszerzés speciális, különleges szervezetszerű, körültekintést, fegyelmet, tervszerűséget, tudást, évtizedes tapasztalatot, sőt bizonyos nehezen definiálható képességeket feltételező ágát, az ügynöki információszerezést értik. A szakmai szlengben ezt ma már az ügynöktartással azonosítják, vagyis azoknak a személyeknek a speciális foglalkoztatását értik alatta, akik révén a titkosszolgálati cél elérhető, a releváns információ megszerzhető. Ez a különleges titkosszolgálati eszköz aktuálisan tehát egyet jelent az „ügynöktartással”, vagyis „informátorok”, titkos kapcsolatok tervszerű és szakszerű irányításával, vezetésével. Ide értjük a hírigények alapján információgyűjtő célok kijelölését, végrehajtandó feladatok meghatározását is. A humán forrás beszámoltatása során keletkező adatok a szakmai szervezet adatvagyonába kerülnek, innen pedig a szükséges szintetizálást és értékelést követően a tájékoztatásra jogosult kormányzati szervhez. Korábbi századokban ezt a tevékenységet klasszikus kémkedés néven illették.

Találó, ahogyan egy amerikai – a műfajt évtizedeken keresztül élesben gyakorló – szakember, James McCargar (alias Christopher Felix) fogalmazza meg a titkos információgyűjtés lényegét:

„Amikor a titkos műveleteket a poliphoz hasonlítjuk, egyértelmű, hogy a csápok az emberi kapcsolatok láncolatából épülnek fel, amelyek összekötik a művelet irányítóit a legtávolabbi ügynökökkel is. A csápokat irányító izmok az a fegyelem jelenti, amely a láncot alkotó minden kapcsolatra jellemző. A kapcsolatok között – amelyek természetesen olyan kiegészítő szolgáltatásokat is tartalmaznak, mint az anyagi-technikai feltételek biztosítása, az összeköttetés és az adminisztráció – van egy, amely kvázi a titkos művelet szíve, és többnyire meghatározza az akció sikerét vagy kudarcát. Ez pedig nem más, mint az ügynök és az összekötő tiszt közötti viszony.

Az ügynök az, aki cselekszik, és közvetlen kapcsolatban van az ellenséggel. Az ügynök van a színen, ő látható, ő dolgozik a „terepen”. Az összekötő tiszt adja az utasításokat az ügynöknek. Ő maga láthatatlan. A kettejük viszonya minden titkos akció alapvető eleme. A titkos akcióban a legtöbb emberi és szervezeti viszony lényegében ezen az alapvető viszonyrendszeren nyugszik.”¹³

¹² Lásd Hetesy Zsolt: *A titkos felderítés*. Doktori értekezés. Pécs, 2011. ajtk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/hetesy-zsolt/hetesy-zsolt-vedes-ertekezes.pdf. (Letöltve: 2017. 11. 29.)

¹³ Lásd Felix, Christopher: *A titkos háború*. (Ford. Benkő Ferenc) Budapest, Európa, 1993. 77. o.

KAPCSOLATOK LEHETSÉGES FUNKCIÓI

Mint korábban szó volt róla, a műveleti forrás egyik legfőbb előnye a rugalmas felhasználhatóság, azaz hogy többféle feladatra is alkalmazható. (Ez az állítás akár egy konkrét műveleti forrás vonatkozásában is igaz.) A funkciók kategorizálására már a régmúltban is történtek próbálkozások, e helyütt Szun Ce felosztását említhetjük.¹⁴ Korban közelebb áll hozzánk a második világháború, amikor például a magyar hírszerzés egyértelműen különbséget tett forrásai felhasználásának tekintetében.¹⁵ A keletnémet szolgálat szabályzatában rögzítette a műveleti források funkcióit, és egyben szabályozta a létesítésük, illetve a velük való kapcsolattartás módját.

A műveleti forrás funkciói közül az elsődleges és a legáltalánosabb az információszerzés. Ezt a funkciót ez a jegyzet is több helyen említi, így most erre nem szükséges kitérni.

Nagyban segíti egy rendvédelmi vagy nemzetbiztonsági szerv tevékenységét, ha háttértámogatói feladatokra igénybe vehet műveleti forrásokat. Ilyen lehet például a találkozásokra vagy felkészítésre szolgáló lakások, épületek biztosítása (pl. beszerzett ingatlanügynök révén); a legendához igazodó, a szakmai szervvel összeköttetésben nem álló gépjármű biztosítása (pl. gépjárműimportőr révén); készpénz biztosítása (pl. szerencsejátékkal foglalkozó forrás révén – természetesen csak kölcsön). Ide sorolható valamilyen, a nyilvánosságtól elzárt területre való észrevétlen bejutás biztosítása is. Ezen funkció szélsőséges esete, amikor védett számítástechnikai hálózat adataihoz szerzünk hozzáférést kapcsolati forráson keresztül. A felsorolás természetesen csak példálózó.

Felhasználható a műveleti forrás a titkos felderítés eszközrendszere egyéb elemeinek alkalmazására is. Ide sorolható, ha a célszemély levélforgalmának ellenőrzését postás, telefonforgalmának ellenőrzését a telefonszolgáltató munkatársa beszerzésével oldják meg, de figyelési feladatokra is bevonhatók műveleti források. Az OSINT feladatrendszerének egyes elemeit a műveleti forrás hatékonyan el tudja látni. Helyiségellenőrző eszköz telepítésére műveleti forrás szintén igénybe vehető. Ez a funkció felértékelődik, ha a szakmai szervezet külföldön tevékenykedik.

Elterjedt funkciója a műveleti forrásnak, amikor azt a titkos felderítés erői és eszközei védelmére használják fel. Helyiségellenőrző eszköz biztosítására, találkozó helyszínének, fedés biztosítására, legenda megerősítésére gyakran használnak műveleti forrást, de műveleti akciók biztosításába is bevonhatók.

Gyakran előfordul, hogy műveleti forrást szakértői (pl. informatikai, pénzügyi, művészeti stb.) feladatokra vesznek igénybe. Ennél is gyakoribb a tolmács-fordítói szerepben való alkalmazás. Mindkét funkció kitűnően alkalmas próbafeladatnak, azaz a kapcsolati forrás együttműködési hajlandóságának, konspirációs készségének felmérésére, a titkos együttműködéstől való félelmének eloszlatására.

A műveleti forrás a HUMINT eszközrendszerének létesítését és alkalmazását annak szinte minden fázisában végre tudja hajtani, vagy legalábbis tudja támogatni azt. Így műveleti forrást igénybe vehetünk tippkutatásra, bevonhatjuk a tanulmányozás vagy az ellenőrzés folyamatába. Alkalmazhatjuk további humán forrásokkal történő kapcsolattartásra (ezt a szakmai zsargon rezidens¹⁶ ügynöknek nevezi).

¹⁴ Lásd Szun Ce: *A hadviselés törvényei*. (Ford. Tőkei Ferenc). Budapest, Balassi, 1998.

¹⁵ Lásd Haraszti György – Kovács Zoltán András – Szita Szabolcs: *Vallomások a holtak házából. Ujszászy István vezérőrnagynak, a 2. vkf. osztály és az Államvédelmi központ vezetőjének az ÁVH fogságában írott feljegyzései*. Budapest, ÁBTL–Corvina, 2007.

¹⁶ A „rezidens” szónak itt a „bennlakó” jelentését használjuk. Ugyanezzel a logikával hívjuk rezidensnek egy fedésben (jellemzően külképviseleti fedésben) működő hírszerzői csoport vezetőjét.

A humán forrás jól használható arra, hogy további titkos kapcsolatokat bevezessen egy bizonyos konkrét, zárt csoportba. Így könnyebbé vagy egyáltalán lehetségessé válik, hogy egy mélyen konspiráló¹⁷ csoportból ellenőrzött információkhoz jussunk.

A humán forrás a műveleti ellenintézkedések során sem nélkülözhető. Ezt tükrözi az a szakmai megfigyelés, miszerint az az ember, aki tájékoztatást tud adni egy bizonyos kör tevékenységéről, az arra is képes, hogy alakítsa azt. Így a titkos kapcsolat alkalmas dezinformációra (mind taktikai értelemben, pl. alkotmányvédelmi szakterületen, mind pedig stratégiai értelemben, egy hírszerző és egy elhárító szolgálat közötti játszmában), lejáratásra (egy csoport vezéregénységének vonatkozásában), bomlasztásra (alkotmányellenes csoportosulások esetében).

Különleges és különösen összetett az úgynevezett „játszmas ügyekben” foglalkoztatott humán források esete. Ilyenkor a humán forrás egyszerre két szolgálattal tart fenn műveleti kapcsolatot úgy, hogy az egyik szolgálat képes megőrizni kezdeményező szerepét, miközben a másik is ebben a hitben van.¹⁸ Nyilvánvaló, hogy ez a helyzet meglehetősen komplex kihívás elé állítja az azt elsősorban alkalmazó titkosszolgálatot, cserébe lehetővé teszi az ellenérdekelt fél megismerését, stratégiai jellegű megtévesztését egyaránt.

Végül, a realizálás¹⁹ során is szüksége van humán kapcsolatokra. Amennyiben például nemzetbiztonsági ismeretek alapján, hivatalos szignalizáció²⁰ keretében indokolt egy célszemély más beosztásba helyezése, ebben fontos segítség lehet az intézmény munkaügyi szervében tevékenykedő humán kapcsolat.

A fentiekben bemutatottuk a humán kapcsolatok felhasználásának legismertebb, hagyományos lehetőségeit. Záró gondolatként annyi fogalmazható meg, hogy valamennyi konkrét feladat előkészítése, tervezése során feltétlenül szükséges mérlegelni együttműködő alkalmazását, bevonását, mivel az esetek túlnyomó többségében ez egy olyan megoldás lehet, mely csökkenti az erő- és eszközráfordítást, továbbá a titkos műveletbe beavatottak körét, így növeli a biztonságot is.

A HUMÁN FORRÁS ÉLETCIKLUSA

A humán forrás létesítése azt jelenti tehát, hogy olyan személyeket keresünk hazai környezetben vagy külföldön, akik titkos módon hajlandók és képesek együttműködni a szakmai szervezettel, azonosulnak annak céljaival, érdekeivel, és képesek megszerezni azokat az értesüléseket, amelyek az ország érdekeinek érvényesülését elősegítik. A humán források megnyerésének folyamata (beszervezés) több lépcsőből álló bonyolult és szabályozott tevékenység, ami ráadásul még sajátos szókinccset is használ. Ez a folyamat a szakmai feladat keletkezésétől (hírigény), a megfelelő humán forrás megtalálásán és megnyerésén keresztül egészen addig tart, amíg a kialakított kapcsolatot ilyen vagy olyan okok miatt meg nem szakítjuk. Ezt nevezzük a humán forrás életciklusának.

¹⁷ A konspiráció szócsalád jelentése a nemzetbiztonsági-rendészeti nyelvezetben annyit tesz, hogy valaki tudatos, megtévesztést is magában foglaló magatartással megőrzi a rábízott titkot.

¹⁸ A kettős ügynökök („counterman”) foglalkoztatását a brit elhárítás kezdte meg az első világháború alatt, amikor az elfogott német kémeket nem végezte ki, hanem lehetővé tette számukra, hogy a brit szolgálat irányításával tovább tevékenykedjenek.

¹⁹ A szakmai nyelvezetben a realizálás szó a felderítést követő konkrét elhárító intézkedések gyűjtőneve, melyek célja, hogy a célszemély ne folytathassa tovább nemzetbiztonsági érdeket sértő tevékenységét.

²⁰ Azaz a titkos felderítés során nyert ellenőrzött ismeretek átadása.

Mint minden emberi tevékenységgel kapcsolatos dolog, a humán forrással végzett hírszerző tevékenység is véges folyamatként írható le, vagyis van kezdeti, tartalmi, majd befejező szakasza. Ilyen értelemben beszélhetünk ezzel a sokrétű speciális tevékenységgel összefüggésben a humán kapcsolat „életciklusáról”. A külföldi és a hazai tapasztalatok szerint ez a következőkből áll:

- Hírigény- és feladatrendszer adaptálása,
- Típpkutató, kiválasztás (azaz a feladatra alkalmas személy keresése),
- Tanulmányozás (azaz ismeretek szerzése a személyről),
- Beszerzés (az alkalmasnak talált személy megnyerése céljainknak),
- Foglalkoztatás,
- Képzés/kiképzés,
- Szervezetten belül vagy más szervnek történő átadás,
- Együttműködés megszüntetése (kizárás, pihentetés).

A felosztáson persze lehet vitatkozni, egyes fázisokat összevonni vagy másokat tovább tagolni. Az bizonyos azonban, hogy ezek a tevékenységi szakaszok mind-mind előkerülnek (előkerülhetnek) a humán kapcsolat létesítése során.

Hírigény megfogalmazása

Az emberi erőforrással végzett hírszerző tevékenység céljában nem különbözik más hírszerzési módszerektől. Meg kell határozni azt az elérendő célt, amire az információszerző folyamatnak irányulnia kell, amelynek elérésére be kell vetni a speciális eszköztár valamennyi szükséges elemét. A hatalom gyakorlói – demokráciában a kormányzat erre felhatalmazott szervei – megfogalmazzák, hogy milyen fontos, érzékeny, esetleg védett információk megszerzésére kell irányulnia a szolgálatok tevékenységének. Ezt a célt nevezzük szakmai nyelvezetben hírigénynek, vagy szélesebb perspektívában hírigény-rendszernek.

„Beszélhetünk hosszú távú hírigényekről, amelyek a biztonságpolitika stabil elemeihez kötődnek és aktuális hírigényekről, amelyek az időszerű politikai eseményekkel, fejleményekkel kapcsolatos kormányzati döntésekhez szükségesek. A hírigények titkot képeznek, (...) mivel azokból következtetések vonhatók le a hírszerző szolgálatok tevékenységére (...)”²¹

Érdemes hangsúlyozni, hogy a kormányzati döntésekhez szükséges fontos információk száma és/vagy minősége nem feltétlenül áll arányban a megnyert humán források számával. Inkább az az elsődleges, hogy az ügynököket úgy válasszuk ki, oly módon pozicionáljuk, hogy minél közelebb helyezkedjenek el az érdekeink szempontjából elsődleges döntés-előkészítői, döntéshozatali pontokhoz. Így tehát azt kell a szolgálatnak vizsgálnia, hogy a kívánatos információk hol találhatóak meg, milyen személyi kör képes azokhoz hozzáférni. Ezzel pedig rögtön meg is érkezünk a humán forrás életciklusának következő fázisához.

²¹ Dezső Lajos – Hajas Gábor: *A nemzetbiztonsági tevékenységre vonatkozó jogszabályok. Kommentár a gyakorlat számára.* Budapest, HVG-ORAC, 1997. 37. o.

Kiválasztás, tippkutatás

Bárki lehet titkos kapcsolat? A válasz egyszerű is, meg nem is. Igen, bárki, aki alkalmas a feladat ellátására. Ahhoz, hogy megmondjuk, ki felel meg ezeknek a kritériumoknak, először is tisztázzuk, hogy miért akarunk titkos kapcsolatot létesíteni. Mert a szakmai szerv számára fontos információk más módon nem, vagy jelentősen nagyobb kockázattal volnának megszerezhetők. A szervezeti cél egyértelműen az adott biztonsági kihívással összefüggő helyzetértékeléshez szükséges minőségi/érzékeny/közvetlen információk megszerzése, bővítése, melyek alapján a szakmai szerv megalapozott információk birtokában prognosztizálja a várható eseményeket, fejleményeket. Mit, illetve kit is kell tehát keresnünk, amikor a hírigényben szereplő fontos kérdésekre szeretnénk válaszolni? Olyan forrásra, humán kapcsolatra van szükségünk, aki hozzáféréssel rendelkezik a szükséges adatokhoz, vagy ez a hozzáférés, a hírszerző lehetőség megteremthető.

Ahogy Vaszilij Mitrohin a *KGB lexikon* címszavában definiálja:

„Razvedivatjelnije vozmoznosztyi agenta” – ügynök hírszerzési lehetőségei

Egy ügynök egyéni adottságainak és (munkájából, társadalmi helyzetéből, különféle kapcsolataiból adódó) hírszerzési feladatok megoldását elősegítő lehetőségeinek összessége.”²²

Amikor tehát a feladatra alkalmas személyt keresünk, nem kell mást tenni, mint megvizsgálni a szükségletben megfogalmazott információk környezetét, alaposan szemügyre venni az ott felbukkanó aktorokat, és megvizsgálni a szakmai szempontból bennük rejlő potenciált. Mindig az elérendő cél határozza meg a vizsgálódás körét és eszközeit, vagyis nem mindegy, hogy konkrét információt, konkrét személyt, esetleg intézményt vagy szerveződést kívánunk-e tevékenységünk fókuszába helyezni. Minden esetben érdemes a tágabb környezetet vizsgálni, a háttér-információkat feltárni. Sokszor ezek segítenek hozzá, hogy a látható felszín alá lehessen hatolni, észrevehetőek legyenek az igazán lényeges adatokat.

Nem kevesebb múlik ezen a fázison, mint hogy sikerül-e rábukkanni arra a személyre (látókörbe hozni azt a személyt), aki direkt vagy áttételes módon képes megszerezni számunkra a védett, tehát más módon nem hozzáférhető információkat. A kiválasztás során számos eszköz alkalmazható, mint például az OSINT, az adattárak, munkahelyi információk, más humán forrás ismeretei, nyilvántartások adatai. Mivel ezek a vizsgálatok a tanulmányozás időszakában jutnak hangsúlyosabb szerephez, ezért abban a fejezetben kerülnek kifejtésre. A levonható következtetések szempontjából e helyütt az információszerző képesség/hozzáférés jelenik meg központi elemként.

Beszélni kell még egy fontos elemről. Ez nem más, mint a kiválasztott személy minőségének kérdése. Az ember hajlamos a könnyebb ellenállás irányába menni, és ez alól a szakmai szervezetek munkatársai sem kivételek. Előfordulhat, hogy azért választottak ki bizonyos célpontokat, mert a könnyű siker esélyével kecsegtettek. De mit is adtak valójában a könnyedén megnyert források? Lekötötték a szolgálat energiáit. Ugyanis velük foglalkozni kellett, találkozni, kommunikálni, dokumentálni a tevékenységet, szellemi és anyagi javakat kellett fordítani fenntartásukra. Ez volt látható a „kiadás oldalon”, a „bevételin” pedig semmi vagy majdnem semmi ellentételezés. Ne féljünk tehát nehéz vagy nehéznek tűnő forrásokat megcélozni! „Lehetetlen nincs, csak tehetetlen”, tartja a mondás, és kapcsolattartó tisztak esetében ez fokozottan igaz. Sokszor bebizonyosodott, hogy egy-egy nehezen megközelíthető személy körültekintő kiválasztása, tanulmányozása, majd a megfelelő képességű tiszt általi megnyerése évekre meghatározta a szolgálat munkáját.

²² Mitrohin, Vaszilij: *KGB lexikon A szovjet titkosszolgálat kézikönyve*. Pécs, Alexandra, 2000. 129. o.

Tanulmányozás

Ebben a ciklusban meg kell győződni a kiválasztott személy hírszerző lehetőségéről – hozzá tud-e férni azokhoz az érzékeny adatokhoz, amelyekre a szakmai szervezetnek szüksége van –, illetve a személyes alkalmasságáról, személyiségjegyei, rátermettsége, személyes és munkahelyi körülményei, előlete, megbízhatósága alkalmassá teszi-e a közös munkára. Az információs szükségletek, a hírigények máris meghatározzák azokat a feltételeket, amelyek alkalmassá tehetnek valakit a szakmai szervezettel folytatott együttműködésre. A titkos felderítésre jelölt személynél az alkalmassági feltételeket alapvetően két nagy csoportba sorolhatjuk:

- személyi alkalmassági kritériumok,
- információszerzési, szakmai alkalmasság (meglévő, kialakítható).

Hívhatjuk bárhogyan a humán forrással végzett tevékenységet, műveleti/operatív kapcsolattartás vagy humán hírszerzés, a lényeg, hogy maga a munka emberekkel való foglalkozást jelent. Leegyszerűsítve nem más, mint információ szerzése és információ ellenőrzése emberek által, illetve ezen ismeretek elemzése. Ennek megfelelően kiemelt hangsúlyt kapnak azok a személyiségjegyek, amelyek megléte alkalmassá tesz valakit a titkosszolgálattal történő együttműködésre. Nyilvánvalóan nem mindegy, hogy a kooperációra jelölt személlyel mi a szándékunk, bonyolult vagy egyszerű feladatra, egyszeri vagy hosszú távú együttműködésre szeretnénk megnyerni. Utóbbi esetben az alkalmassági kritériumok lényegesen nagyobb hangsúlyt kapnak a tanulmányozó vizsgálat során.²³

Mit is nevezünk személyiségnek? Egyszerűen megragadva a fogalmat, a személyiség nem más, mint az egy életszakaszhoz kötődő, állandónak mondható pszichés sajátosságok összessége. Egy új ügynöki pozíció létesítésekor a személyi alkalmasság vizsgálatokor *a testi-fizikai, intellektuális-értelmi, érzelmi és akarat tényezőket* kell figyelembe venni.

Személyi alkalmasság vizsgálata

- *Testi fejlettség, erőnlét, fizikai teherbírás:* A végrehajtandó feladat jellegétől válik fontossá, ugyanakkor bizonyított tény, hogy a fizikai egészség a szellemi erőfeszítést előmozdítja.
- *Intellektuális faktor:* Fontos az elméleti és gyakorlati intelligencia szintje, érdeklődése, véleménye a világról, ideológiai meggyőződése, kivételesen rossz vagy átlagon felüli jó tulajdonságai. Egyszerűen szólva elég okos-e a megjelölt célok elérésére, az ehhez szükséges módszerek elsajátításához, a kooperáció bizalmi és biztonsági aspektusainak felfogásához és betartásához. Jó humorérzékkel rendelkezik, alkotókészsége, kreativitása magas szintű, ismereteinek köre, mélysége, gazdagsága megfelelő.
- *Érdeklődés, figyelem:* Hasznos lehet, ha valaki munkájára hivatásként tekint, kreatívan valósítja meg önmagát. Hobbija – amennyiben van – mennyire meghatározó az életében, elvonja-e a figyelmét a családjáról, esetleg a munkájáról?
- *Megfigyelőképesség:* A lényeges és lényegtelen események elkülönítése, emlékezetbe vésése és pontos vissza-idézése.

²³ Lásd Tabajdi Gábor – Ungvári Krisztián: *Elhallgatott múlt. A pártállam és a belügy. A politikai rendőrség működése Magyarországon 1956–1990.* Budapest, 1956-os Intézet – Corvina, 2008.

- *Beszéd- és íráskészség:* A megszerzett ismeretek megfelelő szinten történő szóbeli és írásbeli visszaadása, a hírszerző tevékenység során alkalmazott magas szintű kommunikáció.
- *Ötletesség, taníthatóság, találékonyság:* Képes a stratégiai szempontból fontos célok kitűzésére, az elérésükhöz szükséges eszközök és módszerek hatékony kiválasztására.
- *Lelki egészség:* A titkos együttműködéssel óhatatlanul feszültségek járnak együtt, ezért fontos, hogy kiegyensúlyozott, józan ítélőképességű személyt vonjunk be. Következtetések vonhatók le minderre a jelölt megjelenéséből, viselkedéséből, hogyan nyilatkozik másokról, másoknak mi a véleménye róla, és támaszkodhatunk persze saját benyomásainkra, érzéseinkre is. A különböző lelki eredetű betegségek, fogyatékoságok kizáró tényezőnek minősülnek a titkosszolgálati együttműködésben.²⁴
- *Lelki beállítódás:* Sikerorientált, esetleg kudarckerülő típus, belső kontrollos, vagy külső kontrollt igénylő, keresi az izgalmat, vagy kerüli azt, extrovertált vagy introvertált személyiség.
- *Vitalitás, kezdeményezőkézség:* Fontos tényező lehet a jelölt aktivitási szintje, milyen mértékben kapcsolódik be új tevékenységekbe, könnyen felkelhető-e a figyelme, képes-e a megoldás érdekében erőfeszítést tenni, a felmerülő feladatra gyorsan reagálni.
- *Érett személyiség:* Kialakult az önkontroll, a valóságot képes objektíven visszatükrözni, reálistan látja helyét és szerepét szűkebb és tágabb környezetében, képes a felelősségvállalásra, szilárd értékrendszerrel bír, munkájában és magánéletében elhivatottság jellemzi. Képes a hatékony feladat-végrehajtásra, megvan benne a spontaneitás képessége, tudja élvezni az életet, individuuma megfelelően független, képes az új ismeretek befogadására.
- *Szocializáció:* Milyen a közösségben elfoglalt pozíciója? Bátor, szókimondó, esetleg visszahúzódó alkat, kapcsolatai mély kötődést mutatnak, esetleg felszínesek? Utóbbi esetén valószínűsíthető, hogy az általa gyűjtött ismeretek is felszínesek lesznek.
- *Emocionális faktor:* Érzelmileg milyen szinten terhelhető, milyen a feszültségbíró képessége, saját érzelmeit megfelelő mértékben tudja kontrollálni, nehéz helyzetekre higgadtan és bátran reagál. Amennyiben ez a képesség alacsony szinten mozog, a speciális viszonytal járó fokozott stressz károsan fog hatni mind a jövőbeli forrásra, mind az együttműködés tartalmára. Érzelmi-indulati szinten kiegyensúlyozott.
- *Céltudatosság:* Az ügynöknek képesnek kell lennie feladatai rangsorolására, a prioritás listán a szakmai szerv kéréseit megfelelő helyre kell illesztenie. Munkáját koncentráltan, a megfelelő eszközök és módszerek kiválasztásával, hatékonyan kell elvégeznie.
- *Alkalmazkodóképesség:* Tud-e, képes-e új, esetleg kényelmetlen helyzetekhez könnyen idomulni? A végrehajtandó feladatok sokszínűsége megkívánja az adaptációs készség magas színvonalát, a rugalmasságot.
- *Morális állapot:* Az általános együttélési szabályokhoz, törvényekhez való igazodás igénye, a titkos együttműködéshez való viszonyulása, érdeklődés az együttműködés iránt, annak okai.
- *Együttműködési motívumok:* Tisztázni kell, hogy a jelölt valóban akarja és képes támogatni a szakmai tevékenységet. Remél-e valamilyen előnyt, személyiségének mennyire része a csapatmunkában történő részvétel, az együttműködés.
- *Megbízhatóság:* Munkahelyén, családi, baráti környezetében számíthatnak-e segítségnyújtására, a rábízott feladatokat határidőre, megfelelő színvonalon képes-e végrehajtani. Bizalmas feladattal ellátható-e, képes-e diszkréciót tanúsítani, ha azt megkövetelik tőle.

²⁴ A lelki betegségekről bővebben lásd *A kapcsolattartás pszichológiája* c. fejezetet.

Információszerzési, szakmai alkalmasság vizsgálata

- *Információhoz való hozzáférés:* Képes legyen a titkosszolgálat által meghatározott feladatban szereplő információ vagy információforrás közelébe jutni, megteremteni a megszerzéshez szükséges feltételeket.
- *Munkahelyén elfoglalt pozíció:* Lényeges lehet, amennyiben az együttműködés vagy a szükséges ismeretek megszerzése megkívánja, különösen, ha az információszerzés közege a forrás munkahelye. Ilyenkor egy HR, biztonsági, vagy pénzügyes területen dolgozó, esetleg megfelelően magas beosztást betöltő informátor – beosztásánál fogva – természetes módon férhet hozzá érzékeny adatokhoz.
- *Szakmai képzettség:* A titkos felderítéshez áttételesen kapcsolódó képesség, azonban a speciális információk megszerzését nagyban megkönnyíti a szakértő forrás segítségével. Proliferációval kapcsolatos szakkérdések esetén egy nukleáris kutatómérnök nyilvánvalóan adekvátabb válaszokat képes adni, mint egy laikus. Ide sorolhatjuk még a konspirációra való hajlamot is, bár ezt igen nehéz előzetesen mérni.
- *Technikai eszközök használata:* Az információszerzés vagy éppen az információcsere szempontjából fontos, hogy a jövőbeli ügynök alapvető technikai képességekkel rendelkezzen. Manapság ez a tényező az Y generáció felnőtté válásával egyre kevésbé válik központi kérdéssé, de bizonyos helyzetekben speciális képzésre így is szükség lehet.
- *Mobilitás:* Az ügynöknek nem csupán egy alkalommal, a beszerzéskor kell érintkeznie kapcsolattartójával, amennyiben alkalmassá válik a feladatra, akkor meg kell teremteni a lehetőségét a folyamatos kapcsolattartásnak, ehhez pedig szükséges a forrás objektív alkalmassága, segítségnyújtása is.

A személyi és szakmai kritériumok vizsgálatát természetesen előzetesen, azaz a tanulmányozás időszakában kell véghezvinni. Érdemes végigvenni, hogy ezek az ismeretek hogyan, honnan szerezhetők be.

- *OSINT, azaz nyílt források igénybevétele* a személyes információk megszerzése során. Az infokommunikációs világban lassan ez válik a legalapvetőbb, de mindenképpen a leginkább magától értetődő ismeretforrássá. Különösen igaz ez egy személyiségprofil megalkotása során, amikor a különböző közösségi felületekre a használók önként és néha tömegesen töltenek fel információkat életükkel kapcsolatosan. Ezek az információk házhoz jönnek, néha meglepő részletességgel képesek megrajzolni egy személy életútját, családi, munkahelyi, vagy egyéb kapcsolatait, szokásait, szabadidős tevékenységét, érdeklődését, véleményét az általunk fontosnak tartott kérdésekben. Nagyon fontos kérdés az anyagi, egzisztenciális helyzet pontos feltérképezése és ismerete.
- *A munkahely* – amennyiben van hozzáférés – rendkívül hatékony megismerési forrás lehet. A karrier állomásai, a mutatott teljesítmény, a jutalmazások vagy éppen szankciók mind-mind orientálhatnak bennünket a döntésben. Kedvező esetben akár pszichológiai, alkalmassági vizsgálatok eredménye is beszerezhető, vagy a munkahelyi vezetőktől, kollégáktól kérhető – a helyzethez igazodva nyíltan vagy leplezve – információ.
- *Közhiteles nyilvántartások:* Ezen nyilvántartásokban lévő adatokhoz a törvény a jogalkalmazók (adatfelhasználók) számára hozzáférést enged, így például a személy- és lakcím-, gépjármű-, ingatlan-, rendőrségi-, bűnügyi nyilvántartások stb.
- *Másik humán forrás:* A reménybeli forrásunk profilozása során igen hatékony lehet, ha van olyan, már működő kapcsolatunk, aki az adott személy környezetébe tartozik, vagy oda orientálható.
- *Egyéb műveleti eszköz, módszer alkalmazása útján:* Speciálisan ilyen lehet például a környezettanulmány, ahol célzottan, a megadott paraméterek szerint, professzionális szakemberek hajtják végre a szükséges adatok összegyűjtését. Ide sorolható továbbá a konspirált figyelés, a telefonlehallgatás vagy az elektronikai eszközön folytatott kommunikáció ellenőrzése.

- *Személyes megismerés útján*, ami nem más, mint az együttműködésre kiszemelt személy tanulmányozásának leghatékonyabb mozzanata. A közvetlen találkozók szerteágazó információkhoz juttathatják a beszerző/kapcsolattartó tisztet. Az itt szerzett benyomások kiegészíthetik a már meglévő adatainkat, vagy olyan ismeretek birtokába juttathatnak bennünket, amelyekről korábban egyáltalán nem tudtunk. Az is lehet, hogy bizonyos adatok a találkozó révén ellenőrizhetővé, a személyiségjegyek közvetlenül feltérképezhetővé válnak, illetve ezen a beszélgetésen – jó esetben többszöri találkozáson – már elkezdődhet a bizalom kiépítése is.

Nyilvánvaló, hogy az ebben a fejezetben felsorolt személyiségjegyeknek nem egyszerre és az optimális szinten kell jelen lenniük a vizsgált személynél. Mindig a feladat, az adott szituáció határozza meg, hogy melyek azok a kritériumok, amelyek valakit alkalmassá tehetnek az előttünk tornyosuló feladat ellátására. Szintetizálni kell a megszerzett ismereteket, megnézni, hogy melyek azok, amelyeknek dominálniuk kell. Fel kell építenünk a megfelelő taktikát a meggyőzésre, néha hallgatnunk kell megérzéseinkre is. Értékelnünk kell a hozzáférhetőség, az alkalmasság és a motiváció kategóriáit, ezt követően pedig a várható kockázatot és nyereséget. Az alapvető szabályok betartása és a tapasztalat az, ami ilyen helyzetekben jelentős segítséget képes adni, ez vezethet el bennünket a professzionalizmushoz. Ne hagyjuk magunkat félrevezetni a külsőségektől (címek, rangok, hízelgés, divatos ruházat), vagy hogy becsapjon bennünket valakinek a manipulációs készsége. Legyünk elővigyázatosak, adjunk időt a megismerésre, ne hagyatkozzunk az első benyomásra, próbáljuk megérteni, mi tette szimpatikussá vagy éppen ellenszenvesé beszélgetőpartnerünket. Próbáljuk meg előítéleteinket félretenni, kontrolláljuk viselkedésünket (gesztusok, mimika, verbális közlések), keressük partnerünk cselekvéseinek okát, igyekezzünk biztosítani a kontroll lehetőségét, más munkatárs is értékelje a tapasztaltakat.

Beszerzés, megnyerés

A „megnyerés” fogalma sokkal kifejezőbb és szerencsésebb, mint a „beszerzés”. Jelentéstartalmában ugyanis mélyebben érinti mindazt a tevékenységet, ami a szükségletekből fakadóan egy speciális célokra létrehozandó kapcsolat felépítését szolgálja. Mindezzel együtt figyelembe kell venni azt a körülményt, hogy a honi szakirodalomban²⁵ a tevékenység leírására inkább a beszerzés fogalom honosult meg.

Egy potenciális forrással történő sikeres kapcsolatfelvétel és ügyünk számára történő megnyerése számos körülménytől függ. Az emberi szubjektum rendkívül széles spektrumon mozog, jelentős bizonytalansági faktort hordoz magában. Mégis, amikor belevágunk az együttműködés szempontjából egy olyan kulcsfontosságú feladatba, mint a megnyerés, akkor a siker annál nagyobb eséllyel köszönt ránk, minél előrelátóbban, bizonyos általánosnak mondható törvényszerűségek mentén tervezzük meg taktikánkat.

A szakmai szerv célja nem más, mint titkos/bizalmas együttműködést kialakítani olyan személyekkel, akik hírigényét képesek és készek kielégíteni, alkalmasak a speciális kooperációra és hatékony segítőké válhatnak a tagabb értelemben vett biztonsági tevékenységben. A tanulmányozással tulajdonképpen felkészülünk az előttünk

²⁵ E helyütt említhetjük: Sasvári Rudolf: *Üzleti hírszerzés, avagy az ügynöktartás ABC-je*. Budapest, Agave, 2006.

álló feladatra, számba vesszük mindazon körülményeket, ismereteket, amelyek hozzásegíthetnek bennünket a sikerhez. A kiválasztásra irányuló vizsgálat során tulajdonképpen az is eldől, hogy milyen feltételek mellett, milyen alapon kerüljön sor az együttműködés felajánlására.

A folyamat fontos részét képezi a megnyerést végző tiszt magatartása, ha úgy tetszik, tekinthetjük ezt a szakmán belül egy külön specializált munkakörnek. Ebben a feladatkörben nem elegendő megtanulni a szakmai szabályokat, külön ismeretekre, tájékozottságra, képességekre, de leginkább tapasztalatra van szükség. A beszervezést végző tisztnek rendkívül kényesen kell egyensúlyoznia a megismert információk, motivációs tényezők tengelyén. Késznek kell lennie, hogy bizonyos mértékig még egy jól felépített, részletekig ismert háttér birtokában megtervezett taktikától is el tudjon térni a sikeres megnyerés érdekében. Különbséget kell tenni a meggondolt elővigyázatosság és az ígéretes (lojalitásból vagy egyéb erős egyéni érdektől motiváltan felajánkozó) forrásokat elriasztó túlzott elővigyázatosság között. A félrevezetést különösen nehéz felismerni és védekezni ellene, már csak azért is, mert az emberek nehezen ismerik be, hogy ténylegesen hagyták magukat félrevezetni. Azonban ott van a másik véglet is, amikor valaki senkiben sem bíz, és ez értékes források elutasításához vezet. Tipikusan ilyen eset volt, amikor az amerikai hírszerző szolgálatok visszautasították Oleg Penkovszkij GRU-tiszt ajánlását, aki aztán a britekhez fordult, és igen érzékeny információkat osztott meg tartótisztjeivel.

A taktika felépítésénél, a beszerzési vagy együttműködési alap kidolgozásánál tudatában kell lennünk az általunk irányított beszélgetés valamennyi lehetséges leágazásának, kimenetelének. Fel kell készülnünk a jövőbeli forrás által az általunk elővezetett érvelésre adható valamennyi válaszlehetőségre és arra is, hogy mindezeket hogyan tudjuk a helyszínen lereagálni. Mi van, ha a reménybeli forrás azt mondja, hogy gondolkodási időt kér, vagy a felajánlott pénz kevés, esetleg megkér, hogy beszélhet-e erről a feleségének? Vagy éppenséggel nem akarja elhinni, hogy valóban az adott biztonsági szervnél dolgozom, az vagyok, akinek mondom magam. Mi van, ha fél és azt mondja, ez túl kockázatos, vagy ha meglep bennünket és kijelenti: Rendben, miben segíthetek? Érdemes tehát sorba venni ezeket a lehetőségeket, és egyenként megtalálni a rájuk adható leginkább megfelelő választ. Ahhoz tehát, hogy célunkat elérjük, körültekintésre, alaposra, tervezésre van szükség. Ugyanakkor intuícóra, a váratlan helyzetek lereagálásának képességére is. Pókerjátékosként kell gondolkoznunk, a kirakósra csak bizonyos darabjai ismertek előttünk, a helyzet pillanatonként változhat. Néha a meglévő ismeretekre kell támaszkodni, de tudni kell váratlant húzni, olyankor akár blöffölni is.

Itt kell megjegyezni, hogy sokszor adódik olyan helyzet, amikor egyes műveleti tevékenységek beszerzéssé, megnyeréssé alakulnak. Erre nincs állandó recept, az adódó helyzetet fel kell ismerni és ki kell használni. „Gömbérezék!” – szokták jellemezni a szakmában az ilyen szituációt. Lehet, hogy a papírra vetett „szakmai kotta” mást vagy más sorrendet ír elő, de az adott helyzet olyan lehetőséget nyit meg előttünk, amivel élni kell, ki kell aknázni. Általában ezek a jól felismert helyzetek átlagon felüli eredményt képesek produkálni.

Beszerzési és foglalkoztatási alap

A beszerzés során központi szerephez jut az a fundamentum, amire egy jó kommunikációs stratégiát felépítve a kiszemelt jelölt meggyőzhetővé válik. Válaszolnunk kell ugyanis arra a kérdésre, hogy a kiszemelt forrás beszerzhető-e. Sikerült-e a tanulmányozás időszakában megtalálni azt a kulcsmomentumot, amelyet bevetve a személy az együttműködésre motiválhatóvá válik? Egyfelől tehát a tanulmányozás során megismert valós tények és objektív premisszák azok, amelyek arra készítik a kiválasztott személyt, hogy együttműködésre lépjen a szakmai szervezettel, másfelől pedig azok az alapvető érdekek, amelyek erős motivációval hatnak a kiválasztott és alkalmasnak ítélt jelöltre.

Ne felejtjük el, hogy a kapcsolattartó és az ügynök viszonyának nehézségei az eltérő célokból fakadnak. A szolgálat munkatársa felülről kapja feladatait, és azok a nemzeti politikának, a nemzeti vagy szövetségesi érdekeknek felelnek meg. Ezek a célok pedig az idők folyamán természetesen változnak. Az informátort azért választják ki egy feladat végrehajtására, mert rendelkezik a megfelelő képességekkel és hozzáféréssel, tehát képes a céljainkat megvalósítani. Azt azonban nem tekinthetjük magától értetődőnek, hogy az ügynök céljai teljes mértékben azonosak lesznek a kapcsolattartó vagy a szakmai szervezet céljaival. Bizonyos egybeesések persze nyilván előfordulhatnak, de egy kapcsolat, egy együttműködés kialakítása során a kapcsolattartónak gondolnia kell arra, hogy az ügynök és az ő elképzelései között mutatkozó eltérések ne vezessenek kritikus konfliktushoz. Létezik tehát közös érdek, de a konkrét célokat és módszereket mindig tisztázni kell az ügynökkel. Az ügyes kapcsolattartó mindig megpróbálja összeegyeztetni a mutatkozó érdekeket, ehhez azonban minél többet kell tudnia informátoráról, annak motivációjáról, érdekeiről, céljairól.

Alapvető emberi sajátosság azonban, hogy senki sem fedi fel szívesen, egykönnyen legbelsőbb vágyait, céljait. Az ügynök céljai – csakúgy, mint a kapcsolattartóé vagy más hétköznapi emberé – kategóriákba sorolhatók, amelyeket alaposan ki kell ismerni és értékelni. Sőt ezeket ki kell hogy egészítse a tisztviselő nagyobb szakmai tapasztalata és az ügynök személyének, életútjának, képességeinek részletes ismerete, ami így együttesen képes biztosítani a kapcsolattartó számára, hogy érvényesíteni tudja befolyását az ügynök fölött.

Az idők ugyan változnak, de azok az alapok, melyekre egy sikeres együttműködés felépíthető, állandóak, változatlanok. Annál is inkább, mert ezek az általános emberi kapcsolatokban, együttműködésekben éppen úgy megtalálhatók, mint ebben a szegmensben. Alapvetően három szervezési és együttműködési alapot ismerünk:

- Anyagi-egzisztenciális
- Érzelmi (hazafias/lojális, személyes vagy más társas azonosulás)
- Terhelő (büntetőjogi relevancia), kompromittáló (társadalmi normákat sértő, pozíciót veszélyeztető)

A pénz talán a világon a legelterjedtebb, a szolgálat fizet a hozzáféréssel rendelkező forrásnak az információért.²⁶ Egyszerű, patyolattiszta üzlet, gondolhatnánk, de a csak pénzért dolgozó informátorok sok fejfájást képesek okozni a szolgálatoknak. Számos beszámoló szólt arról, hogy a hidegháború idején az olyan nemzetközi „kémközpontok”, mint Bécs, Bejrút vagy Hongkong, ahol a titkos háború szempontjából életbevágó volt az információcsere, hemzsegttek a kizárólag ügynöki munkából megélni szándékozó emberektől. A kizárólag pénzért dolgozó ügynök érthető módon hajlamos lesz eltúlozni szolgáltatásai értékét, sőt, ha érdekei úgy kívánják – márpedig úgy kívánják –, akkor meg is hamisítja azokat. Az angolszász terminológia így is említi őket: fabricators (hamisítók).

Miért?

- Mert az ember kapzsi,
- Lusta, a legkevesebb energia befektetéssel a legnagyobb haszonra akar szert tenni,
- Félt a kockázattól, ami a hírszerző információ megszerzéséhez tapad,

²⁶ Lásd Kis-Benedek József: Egy kémügy nyomozása (esettanulmány). *Felderítő Szemle*, 11. évf. 2. szám (2012. szeptember). ISSN 1588242x, 100–123. o.

- Fenn akarja tartani a titkosszolgálat irányába meglévő érdeklődését,
- Elvesztette hírszerző képességét, de a kapcsolat fenntartásához ragaszkodik,
- Adott élethelyzetében sürgősen pénzre van szüksége (üzleti nehézség, betegség),
- Ő akar kikerülni győztesen a kapcsolatból.

Az ilyen ügynök persze azt szolgálja, aki többet fizet, és őszintén el kell mondani, hogy az ilyen személyek néha sikeresen halásznak a zavarosban, lavíroznak több titkosszolgálat között. Bizonyos körülmények között a fizetett ügynök alkalmazása nyilván elkerülhetetlen. Amennyiben speciális szakértelemre, helyismeretre, vagy egyszeri hozzáférésre van szükség, akkor a szolgálatok alkalmazzák a fizetett ügynököt. Kizárólag ez a motivációs alap azonban kevés egy hosszú távon jól prosperáló együttműködéshez, ez a legkevésbé kívánatos forma.

Az egzisztenciális vagy személyes haszon reményében folytatott együttműködés már jóval finomabb és bonyolultabb kapcsolat. Annyiban hasonlít az előzőhöz, hogy a végső célja ennek is a haszonszerzés, de ez esetben az ügynök tisztában van azzal a fontos ténnyel, hogy információja értékes, azt kamatoztatni kívánja. A szakmai szervezettel folytatott együttműködéstől azt várja, hogy esetleg ő is fontos információkhoz juthat, vagy olyan társadalmi pozícióba kerülhet az együttműködés révén, ami komoly haszonnal kecsegtet. Ez akár pénzben is kifejezhető, de nem feltétlenül. Irányulhat a befolyásszerzésre, magas pozíció elnyerésére, vagy csupán ezek lehetőségének megteremtésére. Említést érdemel e helyütt a becsvágy, ami első pillantásra különösnek tűnhet. Nem teljesen világos ugyanis, hogy milyen becsvágyat elégíthet ki egy titokban végzett tevékenység. Ha azonban a politikai vagy társadalmi előmenetel lehetőségének oldaláról tekintünk rá, az ösztönző erő rögtön érthetőbbé válik.

Az érzelmi azonosulás látszik a felsorolt együttműködési és foglalkoztatási alapok közül a legkézenfekvőbbnek. Nem kell feltétlenül minden egyes részletkérdésben egyetértenie a kapcsolattartónak és az ügynöknek, de az alapvető és mindkét fél számára követendő értékekben (patriotizmus, demokratikus alapelvek, szuverenitás védelme, törvények betartása) az ügynök képes azonosulni a szakmai szervezet céljaival. A kötelességérzet a legmegbízhatóbb motiváció egy ügynöknél, ez esetben nincs szükség bonyolult alkudozásra, nem kell a kapcsolattartónak attól félnie, hogy forrását milyen rejtett célok vezérlik, a kötelességérzet ugyanis magában hordozza a jutalmát. Az ilyen alapon szervezett humán forrás szívesen vállalja a bizalmi együttműködéssel járó nehézségeket, a kockázatot, a konspirációt, a névtelenséget. Hisz abban, hogy jó ügyet szolgál, és szolgálatáért nem vár ellenértéket. A hidegháború idején a szovjet vagy más kommunista titkosszolgálatoknak számos olyan nyugati állampolgárt sikerült megnyerniük titkos együttműködésre, akik baloldali meggyőződésük miatt vállalták a segítségnyújtást. De hasonló a helyzet a hadseregben vagy akár a kormányzati szervezetekben is, akik itt dolgoznak és lojálisak, azoknak meggyőződése, hogy minden módon segítségére kell lennie az őt erre kérő és azonos oldalon álló szolgálatnak. Árnyoldala ennek a kapcsolatnak, hogy amennyiben valóban csak a kötelességérzet vezérli, azaz feltétel nélkül elfogadja a célokat, amiket szolgál, lehetséges, hogy nem érti meg azokat teljes mélységükben. Mivel nem vizsgálja őket részletesen, nem látja világosan azokat a körülményeket, amelyek között dolgoznia kell, ezért nem lesz elég leleményes a feladatok végrehajtása, a megfelelő módszerek kiválasztása során.

Beszélhetünk még e helyütt a kalandvágyról mint ösztönző erőről, amikor is ez a belső hajtóerő ösztönöz valakit arra, hogy együttműködésre lépjen egy felderítő szervvel. Hamar bebizonyosodik azonban, hogy önmagában az ismeretlen iránt érzett vonzódás, a titkok kizárólagos ismeretének érzése vagy a társadalom megszokott struktúráján kívül végzett tevékenység izgalma önmagában nem elegendő egy eredményes együttműködéshez. Miért? Mert a szabályok szigorúak, a feladatok nehezek, összetett gondolkodást és cselekvést tesznek szükségessé, így

persze fárasztók. Kétségtelen, hogy sok sikeres ügynököt alapvetően a kalandvágy motivált az együttműködés vállalása során, azonban a későbbiekben szükségszerűen eljutottak arra a pontra, amikor felismerték munkájuk jellegét, céljait, s ettől fogva már megváltozott a motivációjuk is.

A *presszióval*, nyomásgyakorlással történő ügynökszerzés során a szolgálat birtokába olyan kompromittáló információk, anyagok juthatnak, amelyek alkalmasak az együttműködésre jelölt személyt motiválni a célok teljesítésére. A kényes információ nyilvánosságra kerülése olyan hátrányt okozhat a személynek, amit igyekezvén elkerülni, inkább – a kisebb rosszat választva – együttműködik a szolgálattal. A második világháborút követően például a szovjet titkosszolgálatok számos európai ügynököt be tudtak szervezni az egykori fasiszták, nácik vagy azok helyi kollaboránsai közül, nem meglepően a leleplezéssel való fenyegetéssel vagy azzal az ígérettel, hogy megvédik őket a számonkéréstől. Ugyanilyen jellegű lehet, ha egy nehéz helyzetbe került külföldi értésére adja az adott ország biztonsági szolgálata, hogy a maradáshoz szükséges engedély, tartózkodás, munkalehetőség attól függ, hajlandó-e rendszeres és részletes jelentéseket adni a szükséges kérdésekről. Tegyük említést a közönség előtt leginkább ismert nyomásgyakorlási formáról, amikor is valakit intim helyzetben dokumentálnak, és a szexuális jellegű felvételek házastárs, család vagy közvélemény előtti kitergetésével fenyegetnek. Le kell azonban szögezni, hogy a nyomásgyakorlás talaján álló beszervezés önmagában csak nagyon ritkán alkalmazható. Abból az ügynökből, akit csak a büntetéstől való félelem vezérel, hiányzik a kezdeményezőkézség, a fejlődés igénye, a kreativitás. Így aztán aligha fogja kihasználni az információszerzés során a rendelkezésre álló valamennyi lehetőséget, módszert, de még saját képességeit sem. Az ilyen módon megnyert ügynök ráadásul nem is megbízható, mindig ott lebeg az együttműködés során az árulás vagy a dekonspiráció²⁷ lehetősége. Igaz ez a fenyegetettség ellenére is, de amikor az megszűnik, szinte bizonyosra vehető, hogy a kényszerített személy kompromittálja szűkebb vagy tágabb környezete előtt a szolgálattal kialakult kapcsolatát. Rosszabb esetben, amikor a nyomásgyakorlással beszervezett ügynököt az ellenfél leleplezi, akkor az a készséges együttműködést fogja választani.

Különbséget kell tennünk a terhelő és kompromittáló alapok között. Terhelő alapról akkor beszélünk, amikor a szolgálat megfelelően feltárta és dokumentálta a jelölt által elkövetett bűncselekményt,²⁸ vagy azt, hogy a jelölt súlyosan megsértette a munkáját szabályozó előírásokat, aminek a nyilvánosságra kerülése állásvesztéssel járna. Ettől jól elkülöníthető a kompromittálhatóság, mert ilyen esetben a személyről olyan információk jutnak a szakmai szerv tudomására, amelyek kitudódása érzelmi, egzisztenciális, anyagi hátrányokat, veszteségeket okozhatnak az érintett számára.

Szociálpszichológiai aspektusból megközelítve a terhelő, kompromittáló alapon beszervezett személyek esetében tudatában kell lennünk, hogy a presszió csak addig hatásos, amíg a felderítő szerv képviselője fizikailag jelen van. Ezért kiemelt figyelmet érdemel, hogy a titkos együttműködést egy olyan irányba fejlesszük, ahol „kiegészítő/segéd alappal” megerősíthető a presszióval létrehozott kapcsolat. Nem sűrűn, de előfordulhat az is, hogy a terhelő, kompromittáló alapon együttműködő személy életvitele, gondolkodása pozitív irányban fejlődik, és felmerül a lehetősége az együttműködés alapjának megváltoztatására. Például a terhelő alapon beszervezett személy együttműködéshez való hozzáállása pozitív irányban változik, és feladatait kellő ambícióval és eredményességgel látja el.

²⁷ Az árulásról és dekonspirációról lásd *A kapcsolat ellenőrzése* c. fejezetet.

²⁸ Magyarországon az említett mozzanat jogszabályi kereteit az Nbtv. 55. §-ában leírt büntetlenségi megállapodás biztosítja.

Fontos tisztában lennünk azzal, hogy ritkán fordul elő olyan eset, amikor a reménybeli ügynököt csupán egyetlen indíték motiválja, mert ez nem felel meg az emberi természet bonyolultságának. Ha mégis ilyennel találkozunk, akkor legyünk óvatosak, mert az ily módon motivált ember könnyen fanatikussá válik, ez pedig egy olyan munkában, ahol nagyon is hideg fejre, átgondoltságra, széles látókörre van szükség, nem igazán kívánatos. Az esetek többségében, a legtöbb együttműködésre jelölt személynél az indítékok sokfélék, összetettek. Amennyiben a szakmai szerv képviselője helyesen szintetizálja a kiszemelt forrásról megszerzett ismereteket, megfelelően alakítja a taktikáját, jól méri fel az indítékokat, sikerre juthat. *A beszerzési alapok kombinálása* minden bizonnyal fokozhatja az ügynök hasznosságát. Az anyagi jólét iránti vonzódás minden további nélkül együtt járhat a patriotizmussal, a személy lojalitásával, megbízhatóságával. A szovjet titkosszolgálatok például előszeretettel igyekeztek ideológiailag is meggyőzni a pénzért vásárolt vagy akár zsarolással együttműködésre kényszerített ügynököket, rávenni őket, hogy a későbbiekben már politikai, ideológiai megfontolásból működjenek együtt.

Foglalkoztatás

Egy korábbi korszakot, illetve a civil (üzleti) szférát célozza meg, mégis aktuálisnak tartom Sasvári Rudolf szavait az *Üzleti hírszerzés* című munkájából: „Bármilyen alapon is történt a titkos ügynök beszerzése, nagyon fontos, hogy a számára adott első feladat vagy megbízatás könnyen végrehajtható legyen, mert a sikerélmény, valamint a siker jutalmazása serkentőleg hathat a további együttműködésre. Fontos továbbá, hogy a feladat-végrehajtás ellenőrzése, illetve az eredmény kontrollálása eleve adott és könnyű legyen a hírszerző/elhárító szervezet számára, mert gyakorlatilag így győződhet meg arról a legegyszerűbben, hogy a tanulmányozás sikerült, s a beszerzett ügynök (kvázi) megbízható.

Amennyiben a megbízatás végrehajtása különleges szakértelmet vagy hozzáértést igényel, erre az ügynököt ki kell képezni, és a feladat-végrehajtáshoz szükséges valamennyi anyagi vagy egyéb logisztikai támogatást is meg kell adni részére.”²⁹

Képzés, felkészítés, kiképzés

Kiemelten fontos a titkos ügynökök folyamatos képzése, különösen a konspirációs szabályok betartására, valamint – szükséges mértékben – valamennyi eszköz és módszer alkalmazásának gyakorlati megoldásaira.

Hangsúlyosan kell kezelni az együttműködés titkosságát, bizalmi jellegét. Kezdő „civil” források gyakran elkövetik azt a hibát, hogy bizalmi körben beszámolnak a szolgálat együttműködést érintő kéréséről. Ez persze bizonyos mértékig érthető, hiszen nincs gyakorlatuk a bizalmas információk kezelésében, illetve nem képesek felmérni, hogy helytelen közlésüknek, dekonspirációjuknak milyen káros következményei lehetnek. Ettől természetesen meg kell különböztetnünk a rosszindulatú dekonspiráció esetét, amikor a humán forrás kifejezetten a károkozás

²⁹ Sasvári Rudolf: *Üzleti hírszerzés avagy az ügynöktartás ábécéje*. Budapest, Agave, 2006. 58. o.

szándékával fedi fel az ellenérdekelt fél előtt a felderítő szervvel meglévő kapcsolatát, annak tartalmát. Ennek a magatartásnak a legsúlyosabb formája az árulás, ami igen komoly következményekkel járhat a térfélen található valamennyi szereplő számára.

Meg kell teremteni a találkozásra, kapcsolattartásra ürügyet szolgáltató körülményeket, vagyis legendát kell kidolgozni, milyen minőségben állunk kapcsolatban újdonsült ismerősünkkel. Ezt mindkét fél érdekében alkalmazni kell, hiszen „kicsi a világ” (Magyarország pláne!), számos esetben sor kerülhet nem tervezett vagy nemkívánatos találkozásra. Ezt a legendát alkalmasint, helyezethez illően lehet változtatni is, bár általában biztonságosabb ragaszkodni egy jól felépített és kidolgozott történethez. Fontos tudatosítani, hogy a legendát soha ne adja fel a forrás.

Amennyiben a feladat-végrehajtás megkívánja, segítsük a humán forrást a *speciális ismeretek* megszerzésében. Ez történhet az ügynök intellektuális éhségének bátorításával (pl. új nyelv, szakismeret elsajátítása), vagy anyagi hozzájárulással bizonyos képzési formák igénybevételére, esetleg saját erőből megvalósítva, amennyiben bizonyos technikai vagy egyéb gyorsan elsajátítható készségről van szó.

Fontos a *konspirációs fogások*, eljárások elsajátítása, készség szinten történő alkalmazása. Ezek alkalmazásának mértéke, komolysága nagyban függ attól, hogy a forrást mennyire ellenséges környezetben kell foglalkoztatni, mekkora az abban rejlő kockázat. Az alapvető szabályokat mindenkinek meg kell tanulnia, a biztonság garantálása még baráti (értsd: hazai) környezetben is elvárás.

Szintén figyelmet kell fordítani az önuralom, a *belső kontroll* fejlesztésére, az ügynöknek meg kell tartania a tudomására jutott titkot, amibe már az is beletartozik, hogy a szakmai szervvel kapcsolatba került, illetve milyen kérdéseket kap, azokra pedig mit válaszol.

Szót kell még ejteni egy speciális képzésről, amikor a forrás olyan, fokozottan kockázatos körülmények között tevékenykedik (pl. ellenérdekelt titkosszolgálat, szervezett bűnözői kör), amikor joggal feltételezhető, hogy ellenőrzésére különleges eszközöket is alkalmaznak. Ekkor különleges szakember, szakpszichológus segítségét is igénybe kell venni, mert a hazugságvizsgáló „átverése” kitartó és szakszerű kiképzést igényel. A poligráfós vizsgálatról később még szó lesz az együttműködő ellenőrzésének témakörénél.

Szervezetten belül vagy más szervezetnek történő átadás

A legjobban kiképzett és szakszerűen foglalkoztatott humán forrással is előfordulhat, hogy információszerző lehetősége – akaratlagosan vagy akaratán kívül – átalakul. Ennek lehetnek olyan okai, mint egy munkakörében történő változás, áthelyezés, munkahelyvesztés, családi körülményekben bekövetkezett változás. Figyelni kell ezekre a változásokra, fel kell mérni a közös munkára gyakorolt hatását, szükség esetén pedig változtatni kell az együttműködés keretein. Gyakorta előfordul, hogy a hírforrás megváltozott lehetőségei miatt már nem lehet olyan hatékonysággal kiaknázni képességeit, mint korábban. Megbízhatósága, kiképzettsége, szakmaisága azonban továbbra is vonzó lehetőségeket rejt, legfeljebb nem annak a szakmai egységnek, amelyik megközelítette és együttműködésre megnyerte. Ilyen esetben meg kell vizsgálni, hogy a felderítő szerv másik szakmai egysége, esetleg egy másik rendvédelmi szolgálat tudná-e hasznosítani a képességeit. Különleges esetekben ilyen fajta átadásra akár nemzetközi relációban is sor kerülhet, bár humán forrásai identitását minden szolgálat a legféltettebb titkai között őrzi. Az átadást minden esetben körültekintően, a megbízható és már teljesített titkos kapcsolat egyetértésének elnyerése mellett kell végrehajtani. Az átadások konkrét módját minden szakmai szerv esetében a belső szabályzóban rögzítik, ezek védett volta miatt e helyütt nem kerül részletezésre.

Együttműködés megszűntetése

Amint az előző szakaszban említettük, a humán kapcsolat életében számos olyan esemény történhet, ami alapvetően megváltoztathatja az információszerző képességét, biztonsági helyzetét, együttműködésre ható motivációját, életkörülményeit. A változás mértékétől és annak irányultságától függően kell döntenie az együttműködés folytatásától vagy az attól történő ideiglenes, esetleg végleges elállástól. Az együttműködés mint interperszonális viszony leplezése a külvilág előtt semmilyen körülmények között nem sérülhet, ezért különbséget kell tenni objektív körülmények folytán beállt változások és szubjektív, azaz akaratlagos változások között.

Pihentetés: Amikor a körülmények ideiglenes változásokra utalnak, vagy nem tisztázható pontosan, hogy milyen mértékben befolyásolják a titkos együttműködést, akkor kerülhet sor a forrás pihentetésére. Vagyis határozott vagy határozatlan időre felfüggesztik vele a titkos együttműködést mindaddig, amíg a beállt változások pozitív irányt nem vesznek. Fontos szempont ez esetben, hogy a kontaktus bizalmi jellege nem szenvedhet kárt, arról a külvilág nem szerezhet tudomást. Erről természetesen tájékoztatást kap az ügynök is, hiszen beleegyezésével történik a kooperáció felfüggesztése. (Például tipikusan ilyen helyzet, amikor egy belföldön jól működő kapcsolat hosszú távú külföldi munkát kap.)

Kizárás: Nyilvánvaló, hogy amennyiben pl. egy jól működő ügynök olyan fokú egészségromlást (súlyos betegség) szenved, ami nem teszi lehetővé a további információszerző tevékenységet, akkor mindent el kell követni, hogy érezze megbecsülésünket, a lehetőségekhez mérten segítsük a felépülését. A biztonsági helyzet negatív megváltozása – amennyiben összefügg az ügynök óvatlan vagy rosszindulatú magatartásával – már mélyebb vizsgálatot igényel. Tisztázni kell az együttműködés bizalmi jellegét érintő sérülés súlyosságát, majd döntenie a kárelhárítás módjáról. Amennyiben nemzetünk, szolgálatunk vagy akár saját érdekeink védelmét nem látjuk biztosítottnak, ne hezitáljunk határozott döntést hozni, szakítsuk meg véglegesen a kapcsolatot, szükség esetén tegyünk ellenintézkedéseket, akár szankcionáljuk a forrás cselekményét (pl. árulás, vagy titoksértés esetén).

Állományba vétel: Nem gyakori, de időnként különleges módok is lehetnek a titkos kapcsolati együttműködés befejezésének/folytatásának. Ha ritkán is, de előfordulhat, hogy a szakmai szerv munkatársa korábban a titkos felderítés célkeresztjébe tartozó csoportosulás aktív tagja volt. Megnyerését követően hosszabb időszakon keresztül érzékeny és megbízható információkkal segítette az adott szakmai szerve, az együttműködése során személyisége, értékrendje figyelemre méltó módon pozitív irányban változott, ugyanakkor a titkos felderítés iránt tanúsított érdeklődése miatt az őt foglalkoztató szakmai szerv hivatásos állományába került.

Az ügynöktartást illetően országonként eltérő gyakorlatok alakultak ki. Egyes országok nemzeti szolgálatainál a tanulmányozás és a beszerzés elválik az együttműködő tartásától, foglalkoztatásától. Ennek indoka, hogy véleményük szerint a kiválasztás, a tanulmányozás és különösen a beszerzés, illetve a foglalkoztatás más-más szakmai fogásokat, képességeket igényel. Ennek a felfogásnak előnye lehet az objektivitás, a hatékonyság és a szakmai alaposág. Hátránya, hogy igen költségigényessé teszi az amúgy is drága HUMINT-építést, nagy az emberierőforrás-igénye, illetve biztonsági szempontból több munkatárs ismeri meg a legvédendőbb értéket, az együttműködőt.

Egyes országokban, egyes szerveknél a leendő kapcsolattartó választja ki, tanulmányozza és foglalkoztatja az ügynököt. A módszer tagadhatatlan előnye a biztonságosság, hátrányként jelentkezik ugyanakkor a szubjektív értékítélet (pozitív elfogultság a kiválasztott célpont iránt – a „saját gyermek”-effektus), a lassúság, időigényesség.

KAPCSOLATTARTÁS MŰVELETI FORRÁSSAL

A humán forrás nem egyedül és öncélúan tevékenykedik, hanem a szakmai szerv irányítása mellett, illetve annak céljai érdekében. Ez magában foglalja egyfelől a feladatok meghatározását és a végrehajtásukhoz szükséges eszközök biztosítását, másfelől pedig a végrehajtott feladatokról adott tájékoztatást. Előbbiek érdekében a humán forrás és az őt irányító szakmai szerv kapcsolatban állnak egymással. A kapcsolattartás meghatározó sajátossága, hogy külső megfigyelő arról semmilyen körülmények között nem szerezhethet tudomást, azaz a kapcsolattartásnak titkosnak kell lennie, összhangban a humán kapcsolat és a szakmai szerv együttműködésének titkos voltaival.

A kapcsolattartás³⁰ történhet személytelenül, illetve személyes találkozók révén. Személytelen kapcsolattartásnak azt nevezzük, amikor a humán forrás és a kapcsolattartó nem kerülnek látó-, illetve érintési távolságba egymástól. A személytelen kapcsolattartás előnye, hogy mind a humán forrás, mind pedig a kapcsolattartó számára biztonságosabb, mint egy személyes találkozó. Hátránya, hogy az információáramlás és feladatmeghatározás sokkal lassabban, körülményesebben zajlik, és megszűnik a kapcsolat személyes, emberi jellege, amire pedig szükség van. További hátránya, hogy a kapcsolattartás, különösen, ha távközlési csatornán történik, észlelhető.

A személytelen kapcsolattartás nem a telefonnal és nem is a távíróval kezdődött. A postai szolgáltatás megindítása óta használják ügynöki kapcsolattartásra a leveleket, képeslapokat. A levelek mehetnek valódi címre, közvetítő címére vagy lehetnek egyenesen „postán maradók”. A levelek tartalmazhatnak nyelvi kódokat,³¹ virágnyelvet, lehetnek vegytintával írva vagy akár rejtjelezve is. A levelek tartalmazhatnak úgynevezett mikropontokat, azaz fotótechnikai úton, extrém módon (gombostűfejnyire) lekicsinyített szövegeket, ábrákat. Az előbbieket a gondos levéllenőrzés észlelheti, de előfordul, hogy a levélpostai küldemény megérkezése maga az üzenet. (A nyelvi kódokat, a virágnyelvet, a rejtjelkulcsot előzetesen egyeztetni szükséges.) Ugyancsak alkalmasak kapcsolattartásra – előre egyeztetett módon – az újságok apróhirdetési is.

A személytelen kapcsolattartásra rádió- és televízióadásokat is fel lehet használni. Klasszikus példa, amikor a második világháborúban a szövetségesek normandiai partraszállását megelőzően a BBC adásában Paul Verlaine *Őszi sanzon* című versének sorait³² („Les sanglots long / Des violons / De l’automne / Blessent mon coeur / D’une lueur / Monotone”) sugározták két részletben, ezzel adva utasítást a szabotázscselekmények megkezdésére. Modern példa, hogy az al-Kaida terrorszervezet vezetője videoszalagra vett felvételeken üzent a támogatóinak és határozott meg részükre feladatokat is.

Különösen katonai hírszerzők alkalmazták a rádiós kapcsolattartást, amely lehetett egy- vagy kétirányú (utóbbi esetben a humán kapcsolatnak válaszára is lehetősége volt). Az ellenérdekelt területen tartózkodó forrás rádióadóját ún. gyorsadóval is ellátták, amely néhány másodperc alatt le tudta adni a közleményt (általában számcsoportokat). A néhány másodperc időtartamú, más és más frekvencián leadott üzenetek észlelésére, pláne az adó helyének meghatározására a második világháború bemérő gépjárművei már nem voltak alkalmasak. Az egykori

³⁰ Lásd Dobák Imre – Regényi Kund: *Szakmatörténeti Szemelvények*. Budapest, Nemzetbiztonsági Szakszolgálat, 2014.

³¹ Lásd *Felderítő-szolgálati utasítás, 1872* (Ford. Regényi Kund). Budapest, Nemzetbiztonsági Szakszolgálat – Szemere Bertalan Magyar Rendvédelem-történeti Tudományos Társaság, 2014.

³² Tóth Árpád fordításában: „Ősz húrja zsong, / jajong, busong / a tájon / s ont monoton / bút konokon / és fájón.”

szocialista táborban a gyorsadások bemérésére jött létre az első többoldalú együttműködés az állambiztonsági szolgálatok között.³³ Az egymástól nagy távolságra elhelyezkedő bázispontok révén a bemérés pontosabbá, az észlelés valószínűbbé vált.

A személytelen kapcsolattartás technikai eszközöket nem igénylő esete az, mikor a humán forrás és a kapcsolattartó ugyanazt a rejtkehelyet használja utasítások, jelentések, illetve pénzeszközök elhelyezésére. Amennyiben a rejtkehely arra alkalmas természetes tereptárgy, tárgyi postaládáról, amennyiben a rejtkehelyet külön erre a célra készítik, konténerről beszél a szakmai nyelvezet.

A régi eszközök és módszerek bemutatása nem öncélú: nagy hírszerző szolgálatok a bemutatott kapcsolattartási módokat mind a mai napig használják.

Napjainkban az internet számos lehetőséget kínál a személytelen kapcsolattartásra. chatszobák, internetes telefonálást és üzenetküldést lehetővé tevő szolgáltatások, videómegosztó felületek, közösségi média, e-mail egyaránt alkalmas a kapcsolattartásra, természetesen úgy, hogy sem a humán kapcsolat, sem pedig a kapcsolattartó nem a saját valódi személyazonosságát és nem a saját otthoni vagy hivatali készülékét és internetkapcsolatát használja, hanem külön erre a célra létrehoz egy olyat, amely személyéhez nem köthető. A személyhez nem köthető mobiltelefonok használata napjainkra a bűnözők körében is általánossá vált.

Minden technikai összeköttetés sajátja, hogy többségükben a rajtuk folytatott kommunikáció megismerhető. Erre a körülményre az összeköttetés használata során mindig tekintettel kell lenni.

A jövőre nézve várható, hogy – hasonlóan a mindennapi élethez – a humán forrással való kapcsolattartásban is dominálni fog a személytelen kapcsolattartás, személyes találkozóra ritkábban kerül majd sor. A személyes találkozástól várható előnyök (részletes beszámoltatás és kiképzés lehetősége, technikai eszközök, pénz és jutalom átadása, személyes benyomások megszerzése) miatt azonban jelenleg úgy tűnik, a személyes kapcsolattartás is fennmarad.

Személyes kapcsolattartás az, amikor a humán forrás és a kapcsolattartó egymástól érintéstávolságra, egy légtérben tartózkodnak. A személyes kapcsolattartásra találkozókon kerül sor. A személyes találkozók előnyeit már említettük. Hátrányai közé tartozik, hogy idő- és szervezésigényes, valamint hogy a kapcsolattartó számára is dekonspirációval, sőt, akár fizikai veszéllyel is járhat.

Találkozóra olyan helyek használhatók, ahol a találkozó ténye nem kelt feltűnést, vagy észrevétlen maradhat; ahol az ismerősökkel való véletlen találkozás valószínűsége alacsony vagy ki is zárható; amelyet a kapcsolattartó ellenőriz; amely könnyen megközelíthető; ahol a társalgás zavartalan; ahonnan a környezet jól megfigyelhető. Előbbiekre tekintettel találkozókra általában nyilvános vendéglátóhelyen vagy olyan szálláshelyen (találkozási lakás, konspirált vagy fedett lakás, hotel stb.) kerül sor, melyeket a szakmai szervezet tulajdonol vagy ellenőriz, azonban úgy, hogy ez a körülmény titokban marad. Indokolt esetben a találkozó műveleti vagy fizikai biztosítására is sor kerülhet.

³³ Lásd Dobák Imre – Endródi Ferenc: *A magyar rádiófelderítés nemzetközi együttműködésének története 1955–1990*. Budapest, Nemzeti Közszerológiai Egyetem, 2014.

A tipikus találkozó forgatókönyve

A titkos felderítési tevékenység igen különlegesnek, misztikusnak hangzik a hétköznapi ember számára, valójában azonban éppoly speciális készségek elsajátítására és azok gyakorlati alkalmazására épít, mint bármely hivatás, említsük példaként az orvoslást. Az elsajátított készségeknek és képességeknek igen jelentős szerep jut a sikerhez vezető úton. Az alkalmazás minőségét pedig elsősorban a helyesen megválasztott eszközök alkalmas helyen, időben és módozaton történő felhasználása határozza meg. Amennyiben ez sorozatosan ismétlődik, úgy a tapasztalati tudás folyamatosan gyarapszik, magyarul néhány intenzív év elteltével a kapcsolattartó megfelelő szakmai rutinra tesz szert, a többéves szakmai rutin nem teheti azonban gögőssé és elbizakodottá. Az empirikus úton megszerzett tapasztalatokat érdemes rendszerezni, számba venni, megvizsgálni az alkalmazott eszközök milyenségét, a felhasználás helyességét és minőségét, elemezni a kivívott sikert ugyanúgy, mint az elkövetett baklövést, és le kell vonni a szükséges következtetéseket. Tesszük mindezt azért, hogy legközelebb is hatékonyan, magas szinten hajthassuk végre az aktuális humán forrással esedékes találkozót, azaz megkapjuk a szükséges, a szakmai szerv hírigényrendszerébe tartozó információt.

Időről időre sajnálatos módon tapasztalható, hogy az információ befogadása során a kapcsolattartó alapkérdéseket nem tesz fel, nem tisztázza a körülményeket. Itt szükséges a kriminalisztika tudományrendszerét alkalmazni, követni az ott megfogalmazott kérdéseket: *ki, mit, miért, mikor, hol, hogyan, kivel/mivel?* Az ezekre a kérdésekre adott válaszok ugyanis szakszerűen, objektíven modellezik a hírigénybe tartozó információ elemeit.

Mire kell tehát figyelni egy (tipikus, rutin jellegű) humán kapcsolattal folytatandó találkozóval összefüggésben?

Előkészület a találkozóra:

- *A helyszín kiválasztása:* Egy felderítési célú találkozó – jellegéből fakadóan – igen bizalmas, ezért nem mindegy, milyen helyszínen kerül arra sor, a helynek tehát alkalmasnak kell lennie egy zavartalan és bizalmi beszélgetés lefolytatásához. Így amennyiben nyilvános szórakozóhelyről van szó, az asztalok megfelelő távolságra helyezkedjenek el egymástól, a szeparált asztalok (boxok) természetesen előnyt élveznek. Szállodai szobában tartott találkozó esetén figyelni kell a megközelítés során érvényesíthető konspirációra (kamerák, recepció, lift). Hangsúlyos szerep jut a biztonsági kérdéseknek, úgy a kapcsolattartó tiszt, mint a foglalkoztatott ügynök oldaláról. Amennyiben kétségek merülnek fel a kapcsolat megbízhatóságát illetően, akkor szükséges a találkozó biztosításának megszervezése, vagyis a felderítő szerv további munkatársainak bevonása, akiknek feladata és felelőssége lesz a kapcsolattartó életének és testi épségének megóvása. Ne kényszerítsünk olyan helyszínt forrásunkra, ahol vélhetően feszélyezetten érzi majd magát. Vegyük figyelembe a nemét, a korát és a habitusát.
- *A nap és a napszak megválasztása:* Nem mindegy, milyen napra tervezzük humán forrásunkkal a találkozót. Az ügynök személyiségétől, a kapcsolat jellegétől (új, esetleg régi, jól működő ügynök) kell döntenünk a napról, a napszakra. El kell tudni dönteni, hogy számunkra mi az előnyös: egy forgalmas napon, közkedvelt szórakozóhelyen bonyolított találkozó olyan nem várt kockázatot tartogathat, ami megakadályozhat bennünket a sikeres végrehajtásban. Természetesen egy jól működő, megbízható ügynöknek lehetnek már elvárásai (helyszín, idő). Amennyiben ezek a „kívánságok” nem járnak kockázattal, akkor beleegyezhetünk, vagy egyenesen mi javasolhatjuk ezt, csak azért, hogy kedvében járjunk forrásunknak. Az irányítás, a kontroll lehetőségéről, a biztonságról azonban sohasem mondhatunk le. Éppen ezért lehetőleg ne válasszunk ismeretlen terepet, őrizzük meg a kapcsolattal szemben kezdeményező szerepünket. Csak nagyon indokolt esetben egyezzünk bele a helyszín megváltoztatásába, a napszakkal már lehetünk rugalmasabbak, hiszen manapság igen kiszámíthatatlan egy elfoglalt személy időrendje.

- *A találkozó menetének, témájának tervezése:* Ebbe beletartozik az előző találkozókról készített feljegyzések átolvasása, az ügynök által tanúsított együttműködés áttekintése, a korábbi feladatok teljesítésének számbavétele, azok minőségi osztályozása. Pontosan tisztában kell lennünk azokkal a témakörökkel, amelyekről kell, illetve lehet beszélni/kérdezni, vagy amelyeket tanácsos kifejezetten elkerülni. Különösen hangsúlyos ez a rész, ha nem túl régi a forrással létrejött ismeretség, a kölcsönös bizalom még nem szilárdult meg kellőképpen. Meg kell tervezni a kérdezés módozatait, hogyan tudunk a leghatékonyabban kommunikálni forrásunkkal.
- *Megjelenés, viselkedés, öltözködés:* Bár Magyarországon erre igen kevés figyelmet fordítunk, még mindig érvényes az elv, miszerint „a ruha teszi az embert”. A ruházat alapján a környezet máshogy tekint ránk, máshogy kezel bennünket, ezt pedig egy jó kapcsolattartó felismeri és a saját javára fordítja. Gondoljunk csak egy olyan személyre, akinek előítéletei vannak a felderítő szervekkel szemben, és az a találkozó lesz az első személyes élménye, amelyre a kapcsolattartó meghívta, így tehát a kérdésnek igenis nagy jelentősége lehet. Könnyen belátható, hogy a társadalom minden rétegében kialakul egy bizonyos kép egy felderítő szerv munkatársáról. Ez általában egy jól szituált tisztviselőt formáz, aki nem túlságosan hivalkodó öltönyt/kosztümöt visel, tekintélyt sugároz, és ehhez mértén kulturáltan viselkedik. Egy külföldinek, különösen aki olyan országból származik, ahol a tekintélytiszteletnek erős hagyományai vannak, határozott képe van arról, hogy hogyan kell kinéznie egy kormányzati tisztviselőnek. A találkozóon a kapcsolattartó részéről mutatott képnek egyeznie kell ezzel az elvárással, hiszen ő ebben a helyzetben az államot képviseli, tekintélyt kell sugároznia. Ezzel természetesen nem összeegyeztethető, ha valaki gyűrött, viseltes, agyonmosott farmerben és trikóban jelenik meg. Ez akkor is igaz, ha az előbb említett ruhadarabok árban, márkában lekörözik egy átlagos öltöny és a hozzá viselt ing és nyakkendő együttes értékét. Szintén figyelmet kell fordítani a velünk párbeszédet folytató személy kultúrájára. Egy iszlám vallású személy esetén még rövid ujjú ing viselése sem tanácsos, ahogy a fülbevaló, vagy a piercing is kerülendő. A kapcsolattartó nem korrekt fellépése esetén a humán forrás – különösen egy kiforratlan kontaktusban – önkéntelen felteszi magában a kérdést: Vajon elég komoly és kompetens az a szakmai szerv, amely ilyen személyt bíz meg azzal, hogy egy fontos ügyben velem beszéljen? Ezt a fajta bizalmatlanságot a kapcsolattartó ügyes vezetéssel eloszlathatja ugyan a beszélgetés során, de mindez egy csomó felesleges erőfeszítésbe kerül. A ruházat, a viselkedés helyes megválasztásával, megfelelő megerősítéssel tehát időt és energiát lehet megspórolni. Feltétlenül meg kell említeni, hogy az öltözködésben és viselkedésben a humán forrástól függően természetesen lehetnek különbségek, mert nem mindegy, hogy egy államtitkár, sikeres menedzserrel, vagy egy skinheaddel, esetleg egy zseniális, de a konvenciókra fittyet hányó programozóval kell megbeszélést folytatni. Ebben a tárgykörben tehát a beszélgetőpartnerhez, az alkalomhoz, a környezethez történő alkalmazkodás a legfontosabb kritérium. A viselkedés alatt az általános emberi normákhoz történő igazodást értem, tehát a kulturáltságot, udvariasságot. Amennyiben napközben, esetleg munkaidőben találkozunk az ügynökkel, az alkoholfogyasztást lehetőleg kerüljük. Ugyancsak kifejezetten udvariatlan alkoholt fogyasztani egy hívő muszlim társaságában. Természetesen lehet olyan szituáció, amikor a forrás személyisége, habitusa megkívánja az alkoholfogyasztást, de ezt mindig jó okkal tegyük, és fokozottan vigyázzunk ítélőképességünk, tekintélyünk megőrzésére. Amennyiben a beszélgetést étkezés keretezi, természetes teret adva ezáltal bonyolultabb, vagy hosszadalmasabb ügyeknek, akkor figyeljünk az ételválasztásra. A számlát magától értetődően mi fizetjük (nekünk van szükségünk az információra), így a kapcsolatot biztathatjuk különleges (drága) fogások elfogyasztására, de mi mindig legyünk mértéktartók. Senkiben sem kelt jó benyomást, sőt, a tapasztalat azt mutatja, hogy igen tekintélyromboló, ha a kényes kérdésben felkért személy azt látja, hogy a szakmai szerv képviselője minden alkalommal degeszre tömi magát – az adófizetők pénzén.

A találkozó tartalmi részei

- *Üdvözlés, udvarias, közvetlen érdeklődés a forrás hogyléte felől:* Tekintsünk az előttünk álló beszélgetésre úgy, mint egy sportmérkőzésre. Ahhoz, hogy megfelelően teljesítsünk a meccsen, hogy izmaink a maximumot tudják nyújtani, fel kell őket készíteni a várható igénybevételre. Ugyanígy kell bemelegíteni a humán forrással történő beszélgetés kezdeti szakaszában, meg kell teremteni a lehetőséget, hogy a kapcsolattartó és ügynöke egymásra hangolódjanak. Mielőtt bármit mondunk, fordítsunk figyelmet a nonverbális kommunikációra, arra, hogy mondandónk és testbeszédünk összhangban legyen. Jelzés értékű lehet már az üdvözlő kézfogás is, azaz kellemes a szorítása, esetleg olyan, mint a „satu”, vagy éppen „döglött hal”. A gesztikuláció és a mimika álljon összhangban egymással, legyen megfelelő, se túl merev, se túl formális. Fontos a szemkontaktus, ezért figyeljünk rá, hogy napszemüveget a köszönersnél és a beszélgetéskor már ne viseljünk. Az üdvözlés és az első néhány mondat meghatározhatja az egész beszélgetés menetét, ezért erre fokozottan figyelni kell. Kerüljük a közhelyeket, viselkedjünk természetesen, feszélyezettségünk ugyanis könnyen átragadhat partnerünkre is. Legyünk célorientáltak, kerüljük a felszínességet. Ügyeljünk a megfelelő beszédtempóra, a hangerőre (már csak biztonsági szempontból is!), próbáljuk aktivitásra készíteni a forrást, kerüljük a monoton hanghordozást.
- *A találkozó időtartamának tisztázása:* több szempontból is fontos tudni, hogy mennyi idő áll rendelkezésünkre ahhoz, hogy megkapjuk a számunkra értékes információkat, illetve átbeszéljük a következő feladatokat. A beszélgetés további menetét, tempóját, felépítését ez határozza meg. Ragaszkodhatunk ugyan eredeti elképzelésünkhöz, de ha a forrásunk elfogadható indokok miatt sietősre szeretné venni a beszélgetést, csak frusztrációt okoznánk neki csökönyösségünkkel. Nyilvánvalóan amennyiben a megvitatni szándékozott téma összetettsége megkívánja, úgy ragaszkodjunk saját forgatókönyvünkhöz, azonban ne felejtjük el tisztázni ezt már a beszélgetés elején, teret engedve az ügynöknek, hogy következő programjait átgondolhassa, ha kell, módosíthassa.
- *A találkozó oka a külvilág előtt, fedőtörténet, legenda:* Egy titkos felderítési célú találkozó során mindig fel kell készülni a legváratlanabb szituációra. Bármilyen gondosan választjuk is ki a helyszínt (vendéglő, szálloda), előfordulhat, hogy nemkívánatos ismerősökbe botlik akár a felderítő szerv munkatársa, akár a forrás. Fel kell készülnünk és a kapcsolatunkat is fel kell készíteni, hogy ilyen helyzetben mit kommunikálunk, hogyan tudjuk elfedni találkozásunk eredeti, speciális jellegét: például üzleti partnerek vagyunk, közös hobbi köt össze bennünket, kollégák vagyunk, venni/eladni szeretnénk valamit, stb.
- *Következő lehetséges találkozó:* Szintén a váratlanra felkészülendő, már a beszélgetés elején érdemes meg egyezni a következő lehetséges közös időpontról. Manapság az infokommunikációs, az „Internet of Things” világban mindez ódivatúnak hangzik, hiszen telefonon, interneten, e-mailen keresztül bármikor egyeztethető új időpont. Nos, ez minden bizonnyal így van, amennyiben a kapcsolat jellege, tartalma nem teszi szükségessé a konspiráció magas szintre történő emelését. Azonban ha egy kiemelten védett forrás a partner, akkor szakmai kötelesség mindazon eszközök felhasználása, illetve szabályok betartása, amelyekkel személyének anonimitását a külvilág előtt biztosítani tudom. Nem mellesleg a kapcsolattartó és a felderítő szerv háttérben maradása (biztonsága) is ezt kívánja. Ebből következően meg kell egyezni a következő esedékes, azaz tervezett találkozó időpontjáról (soros találkozó), amennyiben ez bármilyen okból megghiúsul, egy ezt kiváltó helyszínről és időpontról (tartalék találkozó). Fel kell továbbá készülni egy vészhelyzeti forgatókönyvre, ami azonnali találkozási lehetőséget tesz szükségessé (rendkívüli találkozó).
- *Biztonsági kérdések:* Felmerült-e bármilyen körülmény az utolsó találkozó óta, ami veszélyeztetheti a kapcsolat bizalmi jellegét? Esetleg volt-e nemkívánatos érdeklődés a kontaktus iránt a forrás szűkebb-tágabb környeze-

tében? A megbeszélésre igyekezve mindent rendben lévőnek tapasztalt-e, nem okoz-e problémát, felesleges gyanakvást munkahelyén, családjában a távolléte? Ezen a ponton természetesen a kapcsolattartónak is szóba kell hoznia, ha olyan eseményről, körülményről szerzett tudomást, amely az együttműködés bizalmi jellegét veszélyeztetheti, ha szükséges, fel kell készíteni a forrást a mutatkozó kockázat elhárítására.

- *Beszámoltatás:* Az előzőekben megszabott feladatok pontos áttekintése, az ügynök által végrehajtott információszerző tevékenység megbeszélése. A részleteket tekintve figyelembe kell venni a rendelkezésre álló időkeretet, a találkozó helyszíne nyújtotta lehetőségeket. Előfordulhat, hogy csak az információt tartalmazó adathordozó átadására kerül sor, ilyenkor csak a legfontosabbnak tartott részokról kell szót ejteni. A következő találkozón egy részletes értékelést követően vissza lehet térni ezekre is. A hírigénybe tartozó információk átadása a találkozó sarkköve. Ez az, amiért tulajdonképpen az egész együttműködést létrehoztuk, ezért fordítsunk kiemelt figyelmet erre a részre. Legyünk alaposak, az átadott információkat igyekezzünk rögtön, azaz elsődlegesen tisztázni, ne fedlezzünk meg a kriminalisztika hét alapvető kérdéséről: *ki, mit, miért, mikor, hol, hogyan, kivel/mivel?* Tisztázzuk a forrással, hogy milyen nehézségekbe ütközött az adatok megszerzése során, milyen eszközöket, módszereket használt fel arra, miért csak részben, vagy miért nem hajtott végre bizonyos feladatokat. Az itt adott válaszokat segíthetnek az ügynök személyiségének, szakmaiságának, megfelelő fejlődésének megítélésében, vezetésének tervezésében. A beszélgetés irányítására verbális és nonverbális technikákat egyaránt felhasználhatunk:
- Verbális eszközök:
 - Bátoríthatjuk az együttműködőt: érdeklődést mutatunk, nem mondunk direkt módon nemet, de nem is értünk egyet egyértelműen, pl.: „Ezt meg tudom érteni...”, „Hát ez igen érdekes...”
 - Újrafogalmazzuk mondanivalónkat: azt mutatjuk, hogy figyelünk és értjük, amit a forrás mond, pl.: „Más szóval tehát...”, „Ha jól értem, akkor arra gondolsz...”
 - Reagálunk a kapcsolat érzelmi állapotára: nyilvánítsuk ki, hogy értjük és átérezzük, amit gondol, vagy érez, pl.: „Látom, ez az ügy nagyon megérintett...”, „Úgy érzem, hogy ezzel kapcsolatosan fenntartásod van...”
 - Összefoglalhatjuk a legfontosabb gondolatainkat: ez jó alapot adhat a beszélgetés vagy akár az egész együttműködés további folytatásához, pl.: „Akkor tehát azt mondhatjuk, hogy...”, „Jól értem tehát, hogy a következőket gondolod az ügyről...”
 - Kijelentések szó szerint történő megismérlése: különös hangsúlyt tudunk adni fontosnak vélt tartalmaknak, pl.: „Senki sem segít neked rajtam kívül, egyáltalán senki...”
- Nonverbális eszközök:
 - Ragadjuk magunkhoz a szót: amennyiben a szituáció megkívánja, közben bólogathatunk, kezünket, ujjunkat figyelmeztetőleg felemelhetjük, pl.: „Most azonban félbe kell szakítanom...”, „Igen, de...”
 - Ha beszélőként magamnál kívánom tartani a szót: fokozhatom a hangerőt, figyelmeztetően felemelhetem kezemet, ujjaimat, kiegészíthetem néhány hangsúlyos szóval, pl.: „Még nem fejeztem be...”, „Egy pillanat...”
 - Amikor át akarjuk adni a szót: nézzünk a partner szemébe, álljunk le a gesztikulációval, verbális jelekkel is hangoljuk össze, pl.: „Ugye?”, „Vagy?”
 - Ha az együttműködő nem akarja átvenni a szót: ismételjük meg halkán, amit legutóbb mondott, mormogjunk nehezen érthetően, kérjünk rövid magyarázatot az elhangzottakra, pl.: „Hm-hm...”, „Hogy is értette az előbbieket?”

- *Feladatszabás:* A beszámoltatás végeztével fontos, hogy új feladatot adjunk a forrásnak. Vegyük figyelembe, ha életkörülményeiben olyan helyzet áll be, amely hírszerző képességére befolyással van (betegség, szabadság, nyaralás), de mindenképpen törekedjünk arra, hogy folyamatosan ellássuk feladatokkal. Nem szabad azonban olyan jellegű vagy annyi munkát kérni a kapcsolattól, ami megbontja a kialakult bizalmat, ellehetetleníti őt a családjában, a munkahelyén, vagy a szabott feladat teljesítése aránytalanul nagy terhet ró rá. Hogy ez pontosan mit jelent, az személyenként és együttműködésenként változó, függ a forrás teherbírásától (fizikai és pszichés), a kapcsolat mélységétől, a kialakult bizalom mértékétől. Mindenképpen rögzítsük a megszabott/kért feladatok végrehajtásának ütemezését (következő találkozóra vagy későbbi időpontra), tisztázzuk, hogy forrásunk hogyan fog hozzá az információk megszerzéséhez, amennyiben tudjuk, vagy igényli, lássuk el tanácsokkal.
- *Adathordozó eszközök cseréje:* Manapság a hétköznapi életünk során is gyakran nagy tömegű információt kell befogadnunk, így természetesen a kapcsolattartó tevékenységnek is követnie kell a korszellemet, azaz nem szorítkozhat kizárólag a hagyományos írásos eszközökre vagy a szóbeliségre. Ez tehát óhatatlanul maga után vonja az ezeket tároló eszközök felhasználását. Belátható, hogy egy nyilvános helyen, de akár még egy zártabb közegben (szállodai szoba) zajló megbeszélés sem feltétlenül alkalmas hosszadalmas adatsorok, szövegek részletes áttekintésére. A mai modern, csekély méretük ellenére meglepően nagy adatmennyiséget tárolni képes adathordozók biztosítják számunkra a gyors információcserét, majd az adatok akadálymentes feldolgozását, kiértékelését. Az adathordozó átadásának, esetleg cseréjének – amennyiben bejáratott, bizalmi együttműködésről van szó – a környezethez, a valóságos vagy imitált szituációhoz igazodva kell végbe mennie.
- *Kiképzés, konspirációs technikák elsajátítása:* Ebbe a részbe beletartozik mindazon fogások bemutatása a kapcsolattartó részéről, amelyek elsajátítása révén az együttműködés, de főleg a biztonság magasabb szintre emelhető. Ez kiterjedhet a szükséges információk megszerzésének módozataira, a tevékenység leplezésére, a találkozóval kapcsolatos biztonsági elemekre vagy az adatok megszerzésének, tárolásának kérdéseire.
- *Technikai eszközök alkalmazása:* Könnyen belátható, hogy az új technikai eszközök felhasználása az információszerző munkában új távlatokat nyit meg a megszerzhető adatok mennyisége és minősége terén. Valószínű, hogy a fiatalabb generációnak már nem szükséges ezeket hosszadalmasan ecsetelni, azonban egy korosabb, de információszerző lehetőségeit tekintve kiemelt forrás megtanítása, kiképzése egy-egy új eszköz szakszerű használatára az addigi jó munkát egyenesen kiváló szintre emelheti. Nem szabad persze ekkor sem megfeledkeznünk arról, hogy ami az egyik oldalon előnyként jelentkezik, az gyakran más körülmények között hátrányos lehet, gondolok itt a modern adathordozók okozta biztonsági kockázatokra, amelyektől fokozottan figyelembe kell venni a bevetésük előtt. Csak megfelelő képzettségű és a biztonsági szabályokat betartó humán forrásnak adjunk ilyen eszközt, különben a képzetlenség vagy helytelen alkalmazás, dekonspiráció okozta kár meghaladja a remélt hasznot.
- *Levezetés, társalgás, beszélgetés:* Lehetőséget kell adni az ügynök számára, hogy bizonyos semleges témákról is tudjon beszélgetni a kapcsolattartójával. Akárhogyan is szépítjük a dolgot, mégiscsak egy felderítő szervvel történő együttműködésről van szó, ami nyilvánvalóan nem hétköznapi dolog, és személyiségtől függően eltérő mértékben ugyan, de mindenképpen feszültséget generál. Ezt a feszültséget leginkább semleges témák, mármint szakmai szempontból semleges témakörök szóba hozatalával tudjuk enyhíteni. Ilyenek lehetnek például a hobbi, a sport, vagy éppen a családdal kapcsolatos hírek. Ez esetleg sokakban megütközést kelthet, mivel általános vélekedés, hogy biztonsági kockázatot hordozhat, ha felfedjük családi hátterünket az

ügynök előtt, ez azonban csak kevés esetben van valóban így. Ne feledkezzünk meg azonban arról a tényről, hogy velünk szemben egy emberi lény ül, érzésekkel, problémákkal, kétségekkel, esetleg előítéletekkel. Nagyon fontos, hogy mi is megmutassuk emberi arcunkat, ezzel is bizalmat sugározva felé. Természetesen nem szabad minden részletet felfednünk, nem adatszerűen kell beszélgetnünk családi körülményeinkről, de amikor arról panaszkodik, hogy gyermekével gondok vannak az iskolában, akkor nyugodtan reflektálhatunk a saját életünkből vett hasonló élményekkel. Célunk a közös munkát elősegítő összhang megteremtése, így fontos, hogy ne csak a szorosan vett „munka” kössön össze bennünket, hanem kapcsolatunknak legyenek egyéb leágazásai, kötelékei is.

- *Emlékeztető:* A találkozó végéhez közeledve szakítsunk időt a feladatok ismételt számbavételére, a legfontosabb pontok megerősítésére. Ezzel tudatjuk forrásunk számára, hogy mi az igazán fontos számunkra, hogyan haladjon tovább információszerző tevékenysége során, illetve kifejezésre juttatjuk céltudatosságunkat, az erre irányuló elvárásunkat. Ugyancsak célszerű megismételni a következő találkozó helyszínét és időpontját, nem hagyva teret a félreértésnek, feledékenységnek.
- *Köszönetnyilvánítás:* Röviden, de udvariasan köszönjük meg forrásunknak az együttműködést, hogy időt és energiát áldozott a szükséges információk beszerzésére. Tudatosítsuk, hogy a továbbiakban is számítunk segítségére, és ezt a csapatmunkát nagyra értékeljük. Vigyázzunk arra, hogy ne legyünk dagályosak, ömlengők. Egyszerű és tiszta mondatokkal juttassuk az ügynök tudomására, hogy elégedettek vagyunk teljesítményével. Persze előfordulhat, hogy nem úgy teljesíti a kiadott feladatokat, ahogyan azt várjuk (szándékosság felmerülése esetén más a helyzet!), ilyenkor fel kell hívni a figyelmét a hiányosságokra, azok kijavításának szükségességére. Ne felejtsük el, hogy forrásunk információszerző lehetőséggel bír, amire szükségünk van, a kapcsolatot, bizalmat építenünk kell, meg kell tölteni tartalommal. Egy indokolatlan, szigorú számonkérés falat húz a reménybeli partnerek közé.
- *Jutalmazás:* Amennyiben túlestünk a kiképzés kérdésein, sor kerülhet az együttműködésért vagy a konkrét feladat-végrehajtásért járó jutalmazásra. A jutalmazásnak mindig illeszkednie kell az együttműködés kereteihez, azokkal arányosnak kell lennie. A jó színvonalon végrehajtott tevékenység jutalma többféle lehet. Ne legyünk szemérmesek, manapság a pénz a legnagyobb motivációs tényező, legfeljebb az átadás módját kell jól megválasztani, egy friss kapcsolatban el kell kerülni a „júdáspénz” effektust, azaz meg kell bizonyosodnunk forrásunk anyagiakhoz, pénzhez való viszonyulásáról. Amennyiben úgy ítéljük meg, hogy a készpénz erkölcsi dilemma elé állíthatja a forrást, akkor inkább tekintsünk el tőle. A jutalmazásnak más formáit is választhatjuk, amelyekkel éppen olyan pozitív vagy még erősebb hatást érhetünk el, mint a pénzzel. Ilyen lehet a humán forrás számára értéket képviselő bármilyen ajándéktárgy, művészeti, műszaki jellegű, de akár hobbieszköz is, amelyek megerősítik a kapcsolatot az együttműködés fontosságát illetően. A felderítő szerv munkatársa lám, elismeri és nagyra becsüli erőfeszítéseit, de nem akarja pénzzel megalázni. Érdemes olyan ajándéktárgyat választani, amelyről tudjuk (korábbi beszélgetés alapján), hogy vágyra rá, de sajnálja a saját pénzeszközait erre fordítani. Lehet ez egy olyan juttatás is, amely pénzben nehezen mérhető ugyan, de a forrás helyzetében markáns pozitív elmozdulást eredményez.

Ne feledjük, a saját és forrásunk biztonságának garantálása a találkozó során mindennél előbbre való! Bármennyire érzéketlenül hangzik is, a legjobb munkát, a legkényesebb információkat szerző forrás is csak egy forrás, mi pedig egy felderítő szerv képviselői vagyunk, viselkedésünket ehhez kell igazítani. Alapvető biztonsági kérdésekben nem

kivételezhetünk egyetlen kapcsolattal sem. Nyilvánvalóan tehetünk számára gesztusokat (elegáns környezet, kedvenc fogás választása), de a biztonság rovására ezek nem mehetnek, a beszámoltatás szakszerűsége miatt nem hagyhat alább. A legközvetlenebb kapcsolatban sem feledkezzünk meg céljainkról, a megszabott feladat végrehajtásáról, a megszerzett információkkal kapcsolatos elsődleges tájékozódásról, ellenőrzésről. Kommunikációnk során vegyük figyelembe, hogy a meggyőzés nem egyenlő a rábeszéléssel! Különösen igaz ez egy beszerzési beszélgetés során, ahol inkább a partner véleményváltoztatását kell elérnünk, ha ebbe ütközünk. Ehhez megfelelő és elfogadható érvrendszert kell felépítenünk. A verbális és nonverbális technikákat ügyesen kell ötvöznünk, helyzettől függően alkalmazzuk a leginkább odaillőt. Nincs minden szituációra alkalmazható módszer vagy csak egyetlen jól bevált technika. Ismerni kell ezeket az érvelési módszereket és az adott helyzetben fel kell ismerni, rá kell érezni az alkalmazhatóság pillanatára.

KAPCSOLAT ELLENŐRZÉSE

Alapfogalmak

Egy szolgálat és ügynökének együttműködése során fókuszpontban állnak azok a kérdések, amelyek a kooperáció fokozott bizalmi jellegét adják, vagyis amelyektől ez a tevékenység a titkos felderítés szférájába tartozik. Beszélünk tehát olyan szakmai fogalmakról, mint a konspiráció és dekonspiráció, illetve az árulás.

Konspirációnak nevezzük mindazon speciális eljárások összességét, amelyek segítségével a konkrét szakmai cél, a tevékenység célja és tartalma, a felhasznált eszközök és módszerek elleplezhetők a külvilág vagy harmadik fél előtt, amelyek alkalmasak az ellenség félrevezetésére és a titkosság megőrzésére. Fontos tudnunk, hogy a konspiráció nem azonos a titoktartási képességgel, attól jóval mélyebb és aktívabb jelentéstartalommal bír. Az ügynök oldaláról vizsgálva feltételez egyfajta beleélő, azonosuló, néha szerepjátszó képességet, a megismert titok megtartását, a szakmai szerv részéről pedig a titkosság és a biztonság garantálását szolgáló szabályok szigorú betartását.

A *dekonspiráció* mindezek ellentéte, a fenti magatartási szabályok részben vagy egészben, szándékosan vagy véletlenül történő figyelmen kívül hagyása.

Árulás alatt a humán felderítés sajátos zsargonjában azt értjük, ha a forrás felfedi, harmadik féllel közli a szakmai szervvel való kapcsolattartás tényét, még inkább annak valódi értelmét, célját, irányultságát.

A humán felderítés középpontjában – éppen mert a konvencionális társadalmi szabályokon kívül eső térben zajlik – a *biztonság* áll, amit általánosan definiálhatunk a fenyegetettség hiányaként. Követelményként jelenik meg a HUMINT-tevékenység során ennek a fokozottan jelen lévő fenyegetettségnek az akceptálható szintre történő redukálása. Bármilyen vonzó/izgalmas műveletben vesz is részt egy kapcsolattartó tiszt, sohasem adhatja fel kételkedés iránti fogékonyságát. Nem feledkezhet meg egy pillanatra sem arról, hogy a titkok, hazugságok, álcázások és félrevezetések világában dolgozik, kétely nélkül tehát nem fogadhatja el a legnyilvánvalóbbnak tűnő közléseket sem. A titkos felderítési tevékenység egyik sarokköve az ellenőrzés, de a humán forrásokkal folytatott együttműködésben ez különösen kiemelt feladatot jelent.

Ellenőrzés alatt tehát a megfogalmazott szakmai cél elvárásaink szerinti megvalósulása érdekében végzett ténymegállapító, a követelményekhez igazodó, azokkal összehasonlító és a rendelkezésre álló adatokat értékelő, a továbblépéshez szükséges javaslattevő tevékenységet értjük.

Az ellenőrzési folyamat jellemzői

Lássuk ezt követően az ellenőrzési folyamat jellemzőit:

- szabályszerűség
- tervszerűség
- teljesség
- rendszeresség
- folyamatosság
- racionalitás
- objektivitás
- hatékonyság
- kockázatközpontúság

A *szabályszerűség* biztosítása érdekében azt kell megvizsgáljunk, hogy az együttműködő személy betartja-e mindazon követelményeket, szakmai utasításainkat, amelyekkel a foglalkoztatása során megismertettük, így különösen a biztonsági, a konspirációs, a jelentéstétellel, a titoktartással összefüggő szabályokat, kötelezettségeket. Hiba, hiányosság felmerülése esetén pedig a kapcsolattartó, azaz a felderítő szerv által megfogalmazott módon jár el.

A *tervszerűség* azt jelenti, hogy a szakmai együttműködés teljes ciklusában előre meg kell határozunk azokat az időpontokat, eszközöket és módszereket, amikor az együttműködő személy ellenőrzését végrehajtjuk. Ez természetesen függ az ügynök személyétől (megbízhatóság), az éppen végzett tevékenység jellegétől (kockázat mértéke), de sor kerülhet erre akár rutin eljárás keretében is.

A *teljesség igénye* abból fakad, hogy az éppen felmerülő probléma (kockázat) feltárására irányuló eszközök és eljárások képesek legyenek érvényesíteni a szakmai érdeket.

A *rendszeresség* abban juthat kifejeződésre, hogy az együttműködő személyre, magára a kontaktusra irányuló ellenőrzéseket általában meghatározott időszakonként, azaz meghatározott rendben, rögzített tervek alapján végezzük.

A *folyamatosság* azt jelenti, hogy az ellenőrzési folyamatok jellemzően kihagyás nélkül követik egymást, tehát elméletileg a kapcsolattartás valamennyi pontján lehet és kell is ellenőrző tevékenységet alkalmazni.

A *racionalitás* az ellenőrző tevékenység olyan összehangolását, koordinálását jelenti, amely segítségével az átfedések, a párhuzamosságok kiküszöbölhetők, csak az elégséges és célszerű eszközök és módszerek felhasználására irányul. Ehhez pontosan meg kell jelölni az ellenőrizendő célt, ahhoz pedig hozzárendelni a megfelelő eszközöket és módszereket.

Az *objektivitás* általános követelményként merül fel az ellenőrző tevékenységben, azt a követelményt testesíti meg, hogy a szakmai szervezettel kapcsolatban álló ügynök tevékenységét leíró megállapítások megdönthetetlenek, tárgyilagosak, elfogulatlanok legyenek, az abból levont következtetések megalapozott döntéshez vezessenek.

A *hatékonyság* értelmezése abban ragadható meg, hogy az ellenőrzés mennyire eredményes a titkos együttműködés hibáinak feltárásában, mennyiben járul hozzá azok kijavításához, a hiányosságok megszüntetéséhez. Fontos szempontként kell itt megemlíteni, hogy az ellenőrzésnek mindig segítő jellegűnek kell lennie, nem direkt az ellenőrzött ellen irányuló tevékenységről van tehát szó.

A *kockázatközpontúság* azt jelenti, hogy mindig a lehetséges kockázatokhoz arányosan igazodva kell eljárni az ellenőrzések tervezése, folytatása során. Az eszközöket és módszereket mindig annak megfelelően kell kiválasztani, hogy milyen mértékű az ügynökkel folytatott együttműködésben mutatkozó kockázat.

Az ellenőrzés fajtái:

Az ellenőrzésnek több fajtáját ismerjük, különféle ismérvek mentén tudjuk ezeket csoportosítani:

- *Követelményrendszer* alapján: irányulhat az ellenőrzés a szabályszerűségeire vagy akár az együttműködő személy teljesítményére is.
- Ellenőrzésre *megbízást adó* alapján: sor kerülhet a folyamatra a kapcsolattartó és csoportja kezdeményezésére, esetleg másik szervezeti egység (értékelők, belső védelmi egység) megbízásából.
- Az ellenőrzés *mértéke* szerint: lehet átfogó, amikor komplex módon, mindenre kiterjedően vizsgáljuk meg a titkos együttműködést, irányulhat ez adott témakörre (pl. találkozási vagy elszámolási fegyelem), vagy irányulhat egyetlen cél elérésére is (pl. valós tartalmú közlést kapunk egy fontos témában az ügynöktől).
- Az ellenőrzés lefolytatásának *időpontja* szerint: lehet előzetes (pl. tanulmányozás során), egyidejű (az élő együttműködés időszakában), vagy utóellenőrzés (az ügynökkel már nem folytatjuk az együttműködést, de tevékenysége, megbízhatósága még fontossággal bír).
- A *gyakoriság* szerint: lehet folyamatos, azaz megszakítás nélkül követjük az ügynök tevékenységét, mérjük reakcióit. Lehet időszakos is, amikor periódusonként mérjük a kapcsolat tevékenységét, vagy eseti jellegű, amikor meghatározott ügyben, körülmények között kerül sor az ellenőrzésre.

Az ellenőrzés irányai:

A biztonságot célzó ellenőrző tevékenységnek alapvetően két iránya van:

- az együttműködő személy ellenőrzése,
- az általa megszerzett és átadott információk ellenőrzése.

Az együttműködő személy ellenőrzése:

Fontos látnunk, hogy melyek azok a tényezők, amelyek szükségessé teszik a kapcsolati forrás ellenőrzését:

- A forrás *személyazonosságának* ellenőrzése: banálisan hangzik, de gondoljunk csak bele: egy külföldi személy esetén gyakran csak az általa rendelkezésünkre bocsátott iratok állnak rendelkezésre. Alapvető biztonsági követelmény tehát tisztázni, hogy az ügynök/jelölt vajon az-e, akinek mondja magát. Ugyancsak központi kérdés a kapcsolat esetében, hogy az együttműködés iránt mutatott motivációja valós-e, megfelel-e annak, amit mutat, kommunikál.
- A *hírszerző lehetőség* ellenőrzése: tényleg van hozzáférése mindazon ismeretekhez, amit állít, valóban ismeri azokat a személyeket, rendelkezik mindazon kontaktussal, akiről beszélt a kapcsolattartás során, és ami vonzóvá teszi őt a felderítő szerv számára.
- A *motiváció ellenőrzése*: a megismerés során tapasztalt, az együttműködésre vonatkozó készség úgy és olyan formában áll fenn, ahogyan azt az ügynök kommunikálja.
- *Alkalmasság ellenőrzése*: az ügynökben megvannak mindazon tulajdonságok, képességek, amelyek szükségesek a feladat teljesítéséhez, megfelel a titkosszolgálati együttműködés támasztotta követelményeknek.³⁴

³⁴ Bővebben lásd a *Tanulmányozás* c. részben.

- *A biztonság ellenőrzése:* szűkebben az ügynök információszerző tevékenysége biztonságosnak tekinthető, személyét nem fenyegeti a dekonspiráció, a lebukás veszélye. Tágabban az együttműködés egész folyamata, különösen a kapcsolattartó személyes biztonsága garantálható az ellenőrzés által.
- *Hasznosság ellenőrzése:* konkrétan a felmerülő kockázatok és a velük szemben mutatkozó nyereség arányának vizsgálata, megéri-e a kockázat, az együttműködésbe fektetett idő, eszköz, energia a kapcsolat fenntartását.
- *Félrevezetés szándékának vizsgálata:* az ügynök által megszerzett információk valóságosak-e, azokat úgy, akkor, ott és olyan módon szerezte, ahogyan arra felkérést, felhatalmazást kapott kapcsolattartójától.
- *Az ellenséges szándék ellenőrzése:* az ellenérdekelt fél nem szerzett-e tudomást az ügynökkel folytatott titkos együttműködésről, azt nem próbálja manipulálni, az ügynököt ellenünk fordítani, általa behatolni szervezetrendszerünkbe. Ezen a helyen gyakorlatilag elhárítási tevékenységről beszélünk.

Az ügynök által megszerzett és átadott információk ellenőrzése:

A kapcsolat és az információ viszonya ritkán kerül a szakmai közbeszéd középpontjába, pedig az egyik legfontosabb témakör. (Jelen jegyzetben is csak érintőlegesen a feldolgozása.) Egy-két egyszerű példa jól mutatja a kérdéskörben rejlő veszélyeket:

- Fiktív példa: a kapcsolat elmondja a találkozón, hogy Iránnak sikerült az első nukleáris robbanófejek előállítására, sőt, kísérleti robbantás is történt a közelmúltban. A tartótiszt az információt jelenti, ami a szolgálattól a kormányig is eljut, amely ezt megosztja szövetséges nagyhatalmakkal mint szó szerint „bombasztikus” információt. A kapcsolat csupán azt nem jelezte (vagy a tiszt ezt nem tudta), hogy az információ eredetei forrása Mari néni, aki erről a piacon beszélt a kapcsolat testvérének...
- Klasszikus, megtörtént példa: Az ún. „Curveball-ügy”³⁵ során egy Németországban menekültként tartózkodó iraki férfi a német hírszerzés és a szövetségesek részére – minél több kedvezmény elérése érdekében – egyre több és több információt adott, mivel látta, hogy az „értésüléseinek” átadásával hasznot tud (saját érdekei mentén) szerezni. A kapcsolattá vált meghallgatott erős fantáziája révén jelentős – nem létező – iraki vegyipari programról adott információkat. Az amerikai kormányzat – bár az amerikai hírszerzés szakértői és értékelői kétségeiket fogalmazták meg azokról – formálisan „Curveball” információira alapozta Szaddam rezsimjének megdöntését.
- Fiktív példa: Megesik sajnos az a hiba is, hogy a kapcsolat dominál a kapcsolattartás során, és nem a tartótiszt, az utóbbi, mivel a jelzett kapcsolat a legjobb forrása, függő helyzetbe lavírozza magát. Az ügynök saját érdekei mentén (a megfigyelt szervezet elnöke akar lenni anyagi érdekből) minden lehetséges riválisáról a szervezeten belül olyan információkat szolgáltat, hogy azokkal szemben büntetőeljárás induljon. Látszólag, a felszínes értékelés szerint sikeresen bomlasztja a szervezetet, bár aktuálisan nem ez a szolgálat érdeke, ilyen feladatszabás nem történt, a szolgálat a tartótisztjével együtt sodródik. A kapcsolat és az információ viszonya egyértelmű, a kapcsolat saját karrierjét – amit a szakmai szerv így még támogat is – építi, nem a titkos információgyűjtés sikere vezeti. A legrosszabb eset, ha „cinkos” egymásraltásban a tiszt is saját karrierjét építi a szolgálaton belül egy ilyen „szervezetszerűen együttműködő kapcsolattal”.

³⁵ Lásd Follath, Erich – Goetz, John – Rosenbach, Marcel – Stark, Holger: The Real Story of Curveball. *Spiegel Online*, 2008. március 22. www.spiegel.de/international/world/the-real-story-of-curveball-how-german-intelligence-helped-justify-the-us-invasion-of-iraq-a-542840-4.html (Letöltve: 2017. 11. 29.)

Az információ ellenőrzésére áttérve a következő gondolat közhelynek tűnhet, de fontos leszögezni, hogy a kapcsolati találkozóról, az ott elhangzottakról, a kiadott feladatokról, az átadott eszközökről, az alkalmazott kiképzésről és felkészítésről, mindenekelőtt azonban a keletkezett ismeretekről, az észlelésekhez kapcsolódóan a humán forrás és a kapcsolattartó által megfogalmazott értékelésről írásos összefoglalót, szakmai kifejezéssel jelentést kell készíteni. Minden későbbi értékelésnek ez az alapja és egyben feltétele. Aforizmával élve, „Amit nem írunk le, az meg sem történt!” A jelentés tartalmi és formai követelményeit, a felterjesztés rendjét és a jelentés tárolásának módját az egyes szakmai szervek általában belső normáikban meg is határozzák. A találkozó során kapott adathordozók tartalma a jelentés mellékletét képezi.

Az értékelés első mozzanata, hogy vajon a forrásnak volt-e objektív lehetősége az információ megszerzésére. Fizikailag ott volt-e, ott lehetett-e az esemény színhelyén? Beszéli-e az adott nyelvet? Láthatta-e, amiről azt állítja, hogy látta? (A forrás és az általa elmondottak hiteltelenné válhatnak, ha például a forrás Twitter-üzeneteiből kiderül, hogy a kérdéses hely közelében sem járt.)

Ha az észlelés lehetősége valószínűsíthető, akkor vizsgálni kell, hogy a humán forrás értékelését milyen körülmények támasztják alá vagy gyengítik. E helyütt elsősorban a speciális szakismeret meglétére vagy meg nem létére utalunk. (Katonai példával élve, nagyon nem mindegy, hogy egy vonat harckocsikat, önjáró lövegeket vagy gyalogsági harcjárműveket szállít. Ezeket azonban a laikus könnyen összekeveri egymással, a különbségtételhez szakismeret szükséges.)

Ha a humán forrás nem saját maga látta, érzékelte, tapasztalta meg az általa elmondottakat, hasznos lehet rekonstruálni, kitől származik az információ és hány áttételen keresztül jutott el a humán kapcsolathoz. Minél perifikusabb a konkrét észlelést végző személy, minél több az áttétel, annál nagyobb a torzulás valószínűsége.

Az ismeretek értékelése során mindig szem előtt kell tartani, hogy a műveleti forrás is ember, saját célokkal, vágyakkal, motivációval. Vizsgálni kell, ha lehetséges, hogy személyes körülményei és az általa adott információ kapcsolatban vannak-e egymással, és ha igen, milyen ez a kapcsolat. (Az információ által várhatóan kiváltott intézkedések, lépések az ő helyzetét erősítik? Meg akar-e felelni kapcsolattartójának? Ha a közölt információ őrá nézve negatív, miért mondta mégis el? A szakmai szervezettől vár segítséget, vagy esetleg megfenyegették?)

A műveleti forrás egyik nagy előnye más titkos felderítési eszközökhöz és módszerekhez képest, hogy a jövőre nézve is képes ismereteket szállítani. Amennyiben egy forrást hosszabb időtartamon keresztül foglalkoztatunk, hasznos lehet vizsgálni az általa tett, jövőre vonatkozó közlések beválását. Minél magasabb ez az arány, annál inkább várható, hogy a soron következő, aktuális előrejelzés is helytálló lesz. Ennek a vizsgálatnak különösen akkor van nagy jelentősége, ha a forrás által közölt információt más csatornákon keletkezett információkkal nem tudjuk összevetni, ezáltal ellenőrizni, mivel ilyen ismeretek nem állnak rendelkezésre.

A fenti munkafázisokat érdemes – részben vagy egészben – elvégezni, mivel ezeken keresztül az ismereteket reálisabban tudjuk megítélni, és megalapozottabbá válhat a szakmai szervezet értékelő-elemző-tájékoztató munkája.

A humán forrás által adott ismeretek ellenőrzése, értékelése során a fentiekén túl a következő mozzanatokat is figyelembe kell venni:

- Amiről a találkozókon beszél, *amit átad, az valós*, azt úgy, onnan/attól, és olyan módon szerezte be, ahogyan arról a kapcsolattartónak beszámolt.
- Az ismeretek *minden szegmensükben megállják helyüket*, ténylegesen fontossággal bírnak, legalábbis az ügynök meggyőződése és tudomása szerint.

- *Valamennyi tudomására jutott információt átadja-e* kapcsolattartójának, abból nem szelektál szubjektív szempontok szerint, a tényeket nem hamisítja meg saját szempontjai szerint.
- Az ügynök által közölt információk pontosak, azokat nem értette félre, képes visszaidézni a kapcsolati találkozó alkalmával.
- Az átadott adatok időszerűek, az ügynök a tudomására jutást követően a leghamarabb igyekszik átadni azt kapcsolattartójának. Ahogyan egy „rokon szakma” képviselői, az újságírók mondják, a tegnapi hír már nem hír!

Az ellenőrzés eszközei és módszerei

Az ellenőrzési tevékenység során a rendelkezésre álló eszközök és módszerek tárháza igen széles:

- *Saját erőből végzett ellenőrzés:* A kapcsolattartó az általa elsajátított módszerek segítségével győződik meg forrása biztonsági helyzetéről, információinak, titkosszolgálati tevékenységének relevanciájáról. Tipikusan ilyen eszköz a beszámoltatás, amikor a kapcsolattartó személyesen, előre eltervezett módon kérdez a meghatározott témakörrel, és akár a helyszínen, akár később a titkosszolgálati szervezetben értékeli a tapasztaltakat. A logikusan felépített kérdéssorban lehetőséget kell teremteni a visszakérdezésre, figyelni kell az együttműködő személy reakcióit, pszichés (idegesség, izgatottság) és fiziológiás (izzadás, remegés) reagálását a kényes témakörökre, a verbális és nonverbális eszközök használatát. Ezeket egybe kell vetni az informátorról korábban szerzett ismeretekkel, benyomásokkal, segítséget jelent ilyenkor a beszámoltató találkozó dokumentálása, illetve a háttérben meghúzódó csapatunk objektív értékítélete.
- *Próba feladat, teszt feladat* végeztetése az informátorral, amikor is olyan feladat elvégzésére adunk megbízást az együttműködő személy számára, amelyet kifejezetten azzal a céllal terveztünk meg, hogy a végrehajtás során az erős kontroll alá helyezett ügynök megbízhatóságát, eredményességét, kiképzettségét megvizsgáljuk. A konstruált feladat végrehajtható teljesen fiktív környezetben, azaz teljes egészében imitáljuk a titkosszolgálati eseményeket. Lehetséges továbbá teljesen reális környezetben, azaz éles feladat végrehajtásával (ekkor azonban figyelemmel kell lenni a kiképzettség szintjére, a teszt során vállalt kockázat mértékére), illetve történhet mindez a valós és fiktív elemek ötvözésével is.
- Végezhetjük az ellenőrzést *másik humán forrás bevonásával*, azaz olyan együttműködő személyt keresünk, aki huzamosabb ideje megbízhatóan, lojálisan működik együtt szolgálatunkkal, és megbízást adunk arra, hogy szerezzen közvetett vagy közvetlen információkat a szóban forgó ügynökről. Fontos alapszabály: az ellenőrzésbe bevont kapcsolat soha nem tudhatja meg, hogy az érdeklődésünk homlokterében álló személyhez milyen érdekünk fűződik, eredeti szándékunkat el kell rejteni a régi ügynökünk elől. Ez nem bizalmatlanság részünről, hanem egy szakmai alapelv. Biztonsági szempontból kiszámíthatatlan, ebből következően fokozott kockázattal járó helyzetet eredményezhet, amennyiben a titkosszolgálat két humán forrása egymás tevékenységéről tudomást szerez.
- Az *OSINT* használata az egyik legkézenfekvőbb eszköz az ellenőrzés során, hiszen az információs társadalom világában az emberek nagy többsége szélesre tárta élete ajtaját. Míg korábban csak különleges eszközökkel lehetett behatolni a magánszféra területére, addig manapság a közösségi térben az emberek maguk osztják meg életükkel kapcsolatos örömeiket, bánatukat. A magánszféra mellett az üzleti és a politikai élet információi is nagy tömegben vannak jelen. Az ismeretek egy részét az alanyok önként osztják meg az interneten, azonban

mára óriási azon adattömeg súlya, amit nem akaratlagosan helyeznek vagy hagynak a hálón. Céltudatos kutatással olcsón, gyorsan, hatékonyan tudjuk ellenőrizni titkos együttműködésünk minden érdekes szegmensét.

- Felhasználhatjuk a forrás ellenőrzésére a *pszichológia módszereit*. A különböző szakmai ismereteket vagy személyi jellemzőket mérő eszközök tárháza ma már kellőképpen széles, és nagy választékban hozzáférhető. A különböző tesztek, felmérések kiválasztásánál kérhetjük szakember (szakpszichológus) segítségét, a kérdés inkább azoknak a körülményeknek a megteremtése, amelyek életszerűvé, a forrás számára elfogadhatóvá teszik a tesztkitöltést.
- Szintén alkalmazhatók az ügynök megbízhatóságának kontrollálására egyes *tudományos eljárások*, különösen, ha olyan területen kerül sor foglalkoztatására, amely különleges szakértelmet igényel. Ilyenkor segítségünkre lehet a felderítő szervvel kapcsolatban lévő tudományos szakemberek tapasztalata.
- Alkalmazhatunk az ügynök ellenőrzésére *külső vagy különleges technikai eszközöket*, módszereket, ugyanolyan módon, mint a titkos felderítés más célszemélye esetében, azaz ellenőrizhetjük a kommunikációját, figyelhetjük a mozgását, a tevékenységét, adatokat szerezhethetünk közvetlen környezetéből. Külföldi személy esetében – nagyon indokolt esetben – akár egy együttműködő, szövetséges szervezethez is fordulhatunk, de azt el kell mondani, hogy egyetlen szervezet sem szereti felfedni ügynökei kilétét, még partnerei előtt sem.
- Érdemes külön említést tenni egy speciális ellenőrzésre szolgáló eszközről, a *poligráfról*. A téma iránt érdeklődő laikusok úgy vélekednek, hogy ez egy mindentudó eszköz, ennek révén minden kérdésünkre kielégítő választ kaphatunk. Mint oly sok más esetben, amikor a titkos felderítés világáról van szó, a valóság lényegesen eltér az elképzelttől. Kétségtelen tény, hogy a poligráf, vagyis a hazugságvizsgáló képes bizonyos kérdésekben orientálni a rendvédelmi szervet, azonban ne feledkezzünk meg arról, hogy esetünkben egy alkalmasnak gondolt személyt szeretnénk megnyerni a számunkra fontos feladatra. Tehát mi, vagyis a szakmai szerv kér speciális segítséget, ehhez azonban a legtöbb esetben fel kell építeni egy erős bizalmi kapcsolatot. A bizalom elnyerésének teljes egészében ellentmond a legdirektebb ellenőrző eszköz bevetése, amivel egyértelműen deklaráljuk a friss vagy akár régi ügynök felé is, hogy nem vagy nem teljes mértékben bízunk meg benne. Persze kívülről szemlélve nincs túl nagy különbség a poligráf vagy a telefonlehallgatás között, csak hogy az utóbbit úgy tudjuk alkalmazni, hogy arról a forrás nem szerez tudomást.

A kapcsolattartóval dolgozó szakmai csoportnak folyamatosan figyelemmel kell követnie az ügynök tevékenységét, az általa szállított információkat ellenőrizni, értékelni kell. Az ellenőrzésre használható eszközöknek, módszereknek rendelkezésre kell állniuk, azokból a helyzethez, az ellenőrizni kívánt körülményhez leginkább igazodókat kell kiválasztani. Nagyon fontos, hogy az ellenőrzés nem csak akkor kaphat szerepet, amikor valamilyen konkrét kockázat merül fel, a megbízhatóságra fókuszáló vizsgálatoknak rendszeresen és folyamatosan jelen kell lenniük az együttműködésben. Szakmai szempontból kívánatos a kapcsolattartó részéről az ellenőrzés folyamatának, eredményeinek dokumentálása, azok rögzítése az ügynöki dossziében.

Az ellenőrzés hozzásegít bennünket ahhoz, hogy objektívebben, elfogultságtól mentesen lássuk a humán forrással létrejött kontaktust. El kell ismerni a forrás erőnyeit, de látni kell a fogyatékoságait, kiemelten az esetleges félrevezetési szándékot, azaz az árulást. Az eredmény birtokában megalapozottabb döntést hozhatunk az ügynökkel folytatott kapcsolat további alakításával összefüggésben. Ezek a döntések széles spektrumon mozoghatnak, szólhatnak a változatlan körülmények közötti fenntartás mellett, indokolhatnak bizonyos motivációs, magatartásbeli változásokat, és persze a kontaktus tartalmára nézve lényegi változtatást is generálhatnak. Indokolt esetben

ne hezitáljunk, hozzunk határozott döntést. Amennyiben szükséges, pihentessük a forrást (pl. motivációhiány vagy hírszerzési lehetőség beszűkülése esetén), súlyos megbízhatatlanság esetén pedig szakítsuk meg vele a kapcsolatot. Soha ne feledjük: az ügynök a kapcsolattartásban információforrás – nem több és nem kevesebb. Bármilyen jó vagy hektikus legyen is kapcsolatunk, őrizzük meg objektívitasunkat.

A HUMINT PSZICHOLÓGIAI ASPEKTUSAI

A korábbi fejezetekben már említettük, hogy a HUMINT emberi kapcsolatokra épül, így a pszichológia tudománya nagyon fontos ismeretekkel szolgálhat az eredményes alkalmazásához. Ebben a fejezetben négy fontos dologra térünk ki:

- Az első részben áttekintjük a kapcsolatépítési folyamat pszichológiai hátterét.
- A második részben a kapcsolattartásra vonatkozó ismereteket vesszük számba.
- A harmadik részben megvizsgáljuk, hogy miként tudjuk befolyásolni más személyek viselkedését.
- A negyedik részben röviden foglalkozunk azokkal a személyiségekkel, amelyek speciális odafigyelést igényelnek.

AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS KIALAKÍTÁSÁNAK PSZICHOLÓGIÁJA

Az emberek többségét váratlanul és felkészületlenül éri a megkeresés, amelyben egy speciális, erre felhatalmazott szervezet munkatársa arra kéri, hogy működjön együtt. E situáció alapvető pszichológiai vonásait két dolog határozza meg.

- Az adott személyben milyen kép él ezekről a szervezetekről, hogyan viszonyul az általuk végzett munkához. A megkeresést végző személyeknek tisztában kell lenni azzal, hogy laikussal állnak szembe, aki nem feltétlenül rendelkezik ismeretekkel arról, hogy ezek a szervezetek pontosan milyen célból és hogyan működnek. Erről számtalan pontatlanság, valótlanítás és „városi legenda” él a társadalom tagjaiban. Ebből fakadóan a jelölt nem a valóság alapján fog racionális döntést hozni, hanem saját ismeretei és benyomásai alapján fog szubjektív döntést hozni. A szubjektivitása adja e döntés befolyásolhatóságát.
- Milyen körülmények között, milyen módon történt a kapcsolatfelvétel, ez milyen pszichés lenyomatot hagyott az adott személyben. A kapcsolat felvételének módja, az ezt végző személy keltette benyomások alapvetően meghatározzák az adott személynek a helyzethez történő viszonyulását.

Ezek alapján elmondhatjuk, hogy szükséges minél alaposabban tanulmányozni a jelöltet, beleértve ebbe személyiségét is. Az így megszerzett ismeretek alapján, egy kreatív tervező folyamat során lehet meghatározni, milyen módon és legendával történik a kapcsolatfelvétel és az első találkozó lebonyolítása.

A kapcsolat felépítésének módszerei

A kapcsolat kialakításának folyamatát hasonlíthatjuk egy párkapcsolat kialakításának folyamatához. Mindkettőnek van fokozatos, „udvarlós” módja és gyors, „lerohanós” módja. E két típus különböző helyzetekben, különböző habitusú személyeknél, eltérő célokból alkalmazható hatékonyan.

A *fokozatos módszer* esetében az együttműködés kialakítása lépcsőről lépesre történik. Ekkor a kapcsolatfelvétel után nem a közreműködés konkrétumain – a jelöltnek mit kell tennie – van a hangsúly, hanem valamely olyan tényezőn (helyzeten, érdeken), ami indokolhatja és segítheti a kapcsolat fokozatos – többszöri találkozáson keresztül történő – felépítését. Ez legtöbbször a felvilágosítás, tájékoztatás kérése lehet, ami egyben lehetőséget teremt az „udvarlásra”, azaz a jelölt képességeinek, lehetőségeinek, személyének dicséretére és így a bizalom, a kötődés megerősítésére. A fokozatos módszer eleinte valós kilétünk teljes legendázásával (azaz a felderítő szervhez való tartozás eltitkolásával) is alkalmazható.

A fokozatos módszer esetében figyelni kell arra, hogy megfelelő módon és időzítéssel kövessék egymást a lépések. Ha túl gyorsak vagyunk, akkor türelmetlennek, „nyomulónak” tetszhetünk, és ha olyat kérünk, amire a másik személy még nincs felkészülve, az megijesztheti őt. Ellenben ha túl lassúak vagyunk, akkor érdektelenné válhat a személyünk iránt. Arra mindenképpen figyelni kell, hogy akkor se váljunk elbizakodottá és türelmetlenné, ha a jelölt már nyitottnak látszik az együttműködésre.

A fokozatos módszert azokban az esetekben célszerű alkalmazni, amikor:

- hosszú távú, tartós kapcsolatra törekszünk;
- nehéz felmérni, hogy a jelölt hogyan viszonyul a szervezethez és a titkos tevékenységhez;
- nehéz felmérni, hogy a jelölt milyen pszichés állapotban van, milyen a személyisége;
- van lehetőség és idő a kapcsolat kialakítására;
- fontos a másik személyének megismerése;
- fontos, hogy a beszerzés megíúsulása esetén se történhessen dekonspiráció, azaz nem szeretnénk rögtön minden információt kiadni,
- még nem tudjuk pontosan, milyen feladatot tudunk adni az adott személynek, vagy többféle feladatra is alkalmazhatónak látszik.

Ezzel szemben a *gyors módszer* esetében az együttműködés kialakítása egyetlen találkozó alkalmával történik. Ekkor azokra a tényezőkre kell fókuszálni, amelyek rövid időn belül képesek biztosítani a másik fél együttműködését. Ezen tényezők a helyzettől függően lehetnek pozitív érzelmi töltetűek (pl. állampolgári kötelességtudat, jutalom), vagy negatív töltetűek (pl. érzelmi nyomásgyakorlás, terhelő adat). A gyors módszer esetén a váratlanság és az erős pszichés ráhatás miatt gyakoribb a helyzethez történő negatív viszonyulás, amelynek oldására előre fel kell készülni, és azt mindenképpen el kell végezni. Fontos megjegyezni, hogy a gyors módszernél beleegyezés esetén gyakran sérül az önértékelés, mert az együttműködés valami olyan dolog, amire kényszerítve érzi magát, amit nem igazán szeretne, amit meggyőződése ellenére tesz. Ennek súlyosságát lehetőség szerint csökkenteni kell, azaz önbizalom-, önértékelés-javító kommunikációt kell folytatni. Végezetül számítanunk kell arra, hogy az első beszélgetés után megnyerjük a csatát, de a későbbiekben több nehézséget kell kezelnünk, mert az idő múlásával az együttműködő átértékeli a helyzetet, és kétségei felerősödhetnek.

A gyors módszert azokban az esetekben célszerű alkalmazni, amikor:

- nem cél a hosszú távú kapcsolat kialakítása,
- erős, jól alátámasztott terhelő adattal rendelkezünk,
- biztosak vagyunk az együttműködés sikerében,

- alaposan fel tudtuk térképezni a jelölt személyiségét,
- a beszerzés megghiúsulása nem hordoz dekonspirációs veszélyt,
- pontosan tudjuk, milyen célból és hogyan szeretnénk alkalmazni a kapcsolatot.

Általánosságban elmondható, hogy a fokozatos módszer pszichésen kevésbé megterhelő, így ha egyéb tényezőket is mérlegelve lehetőség kínálkozik rá, ez biztosíthatja nagyobb eséllyel a jelölt együttműködését.

Az együttműködés kialakításának pszichológiai nehézségei

Az együttműködésre való felkéréssel összefüggő alapvető pszichológiai folyamat a kognitív disszonancia. E fogalom olyan kényelmetlen érzést takar, amely akkor lép fel, amikor a cselekvéseink, választásaink nincsenek összhangban a nézeteinkkel, az általunk vallott értékekkel. A biztonsági szolgálatokkal való együttműködés kialakítása, az erre irányuló felkérés a legtöbb esetben kognitív disszonanciát okoz. Ennek két leggyakoribb kiváltó oka és így az együttműködés lélektani akadályai a spicli (besúgó) komplexus és a szerepkonfliktus.

A *spiclikomplexus* lényege, hogy az adott személy nem szeretne másokról információt adni, mert ehhez a tevékenységhez Magyarországon erős negatív jelentéstartalom társul. A diktatórikus berendezkedésű országok (amilyen a rendszerváltás előtt Magyarország is volt) biztonsági szervei ugyanis a besúgókat arra kényszerítik vagy használják fel, hogy a hétköznapi, valódi biztonsági fenyegetést nem jelentő emberekről (is) jelentsenek. Ezen információk adnak alapot a besúgottak életének megkeserítéséhez vagy akár elvételéhez, pusztán az elnyomó hatalom fenntartásának érdekében. Ez az ismeret azért fontos, mert a spicli-komplexus feloldása érdekében akár meg is lehet osztani a jelölttel, hangsúlyozva, hogy az állambiztonsági módszerek és célok már a múlté, így a segítségnyújtással felelős és segítőkész állampolgárrá lesz, nem besúgóvá. Hangsúlyozandó továbbá, hogy az általa nyújtott ismeretek célja nem az, hogy a szolgálat kárt okozzon azoknak a személyeknek, akiről szól, vagy vegzálja őket, hanem az, hogy alaposan megismerje a körülményeket, és ezáltal képessé váljon a társadalom számára helyes döntés meghozatalára. Fontos a célok, a szándékok és a motiváció állambiztonsági korszaktól történő megkülönböztetése, és szükség esetén ezek hiteles bemutatása.

A *szerepkonfliktus* esetében az történik, hogy az adott személy életében betöltött szerepek (gyermek, szülő, főnök, munkatárs, házastárs stb.) és a titkos együttműködő szerep – vélt – jellemzői között ellentmondás alakul ki.³⁶ E szerepkonfliktusoknak alapvetően két fajtáját különböztetik meg: Szerep-én konfliktus akkor alakul, ha valaki olyan szerep vállalására kényszerül, amely nem illik egyéniségéhez. Státus inkongruencián alapuló konfliktusok akkor alakulnak ki, mikor valaki a társadalmi státuszához képest nem megfelelő – legtöbbször, de nem kizárólag, rangon aluli – szerepbe kerül. Mindkét típusú szerepkonfliktus feloldása úgy lehetséges, hogy először felmérjük, hogy a jelölt miért nem véli magához illeszkedőnek a számára felajánlott szerepet, majd lehetőség szerint a neki szánt szerep más jellegzetességeit domborítjuk ki, esetleg az adott személy képességeit, tulajdonságait, státuszát, önbizalmát emelő, erősítő kommunikációt folytatunk. A szerepkonfliktusok feloldására az emberek általában különböző stratégiákat alkalmaznak. Érdemes áttekinteni ezeket a feloldási stratégiákat, hogy képesek legyünk támogatni a jelöltet az együttműködés okozta dilemmák és belső feszültség feldolgozásában.

³⁶ Lásd N. Kollár Katalin – Szabó Éva: *Pszichológia pedagógusoknak*. Budapest, Osiris, 2004. A *szerepkonfliktus* c. fejezet.

- Mérlegelik az egyes szerepekhez kapcsolódó elvárások jogosságát, legitimitását.
- A minél kisebb büntetéssel járó viselkedéshez társuló szerepet választják. Ennél a stratégiánál sok függ attól, hogy az adott személyiség mit él meg hátrányként, büntetesként.
- A fenti két szempont együttes mérlegelése, valamilyen sorrendben. A felnőttek viselkedésére általában ez jellemző.
- A konfliktusos szerepek összeegyeztetése.
- A konfliktust okozó szerepek közül csak az egyikre figyel, a másikat kizárja.
- Megváltoztatja a szerepek fontosságáról alkotott véleményét.
- Újfajta szerepek létrehozása.

Az együttműködés kialakításának akadályai lehetnek még a jelölt félelmei. Félelem az ismeretlen helyzettől, félelem attól, hogy eljárás alá vonják, félelem attól, hogy nem tud kilépni a számára hátrányos helyzetből, félelem a kiszolgáltatottságtól, a retorzióktól. Fontos annak a felderítése, hogy ezek racionális vagy irracionális félelmek. Fontos továbbá, hogy ne hagyjuk egyedül a jelöltet a félelmeivel, ne hagyjuk, hogy „belelovalja” magát ezekbe. A fentiek oldása megfelelő kommunikációval lehetséges, azonban fontos tudni, hogy ezekben a helyzetekben elsősorban az érzelmekre kell hatni, nem az értelemre.

Komoly akadálya lehet még az együttműködés kialakításának, ha a beszélgetést kezdeményező tiszt nem szimpatikus a jelöltnek. Ennek elkerülése érdekében célszerű alaposan felkészülni a jelölt személyiségéből, illetve olyan szimpátiakeltő módszereket (pl. öltözködés, stílus, helyszín) alkalmazni, amelyet az adott személy pozitívan értékelhet. A beszerzési folyamat nem választható el az azt végző személytől, bármit is közöl, a személyével kapcsolatos érzések alapvetően meghatározhatják a folyamat sikerét.

A beszerzési beszélgetés(ek) pszichológiai szempontból

A jelölttel történő személyes beszélgetések célja az, hogy elmélyüljön a két fél közötti bizalom és kooperáció, aminek révén a végére közelebb kerülnek a közösen végzett munka lehetőségéhez, vagy akár meg is valósul az elköteleződés. Ez tulajdonképpen egyfajta pszichológiai szerződés, amelyben mindkét fél igényei kielégülnek. Az igény az alapvető emberi szükségletek kielégítésének konkrét, sajátos megjelenési formáját jelenti. Ugyanaz a szükséglet különböző embereknél különböző igényeket generálhat, azaz különbözőképpen elégíthető ki. Elméletileg mindenkinek meg lehet találni azt az igényét, amellyel motiválható az együttműködésre, ennek általában az ismeretek hiánya szab gátat. Ennek leküzdése érdekében már a tanulmányozás során a lehető legjobban fel kell térképezni a jelölt személyiségét, de ez a folyamat igazán a személyes találkozó(k) során teljesedik ki. Ennek során fel kell mérni, alapvetően milyen tényezők motiválják a jelöltet, és ezek közül azokat kell erősíteni, amelyek az együttműködés irányába hatnak, az ellene hatókat pedig lehetőség szerint gyengíteni kell.

Célszerű a beszélgetésre olyan helyzetben sort keríteni, amikor a jelölt fizikai és lelki szempontból jó állapotban van. Fontos, hogy a találkozó előtt minden eshetőségre előre és részletekbe menően fel kell készülni, hogy lehetőleg ne, vagy csak a legkevesebbet kelljen rögtönözni. A beszerzőnek folyamatosan figyelnie kell a reakciókat, és annak megfelelően módosítani a beszélgetés folyamatát, illetve tempóját.

A beszerzési beszélgetés során a megkeresett személy érzelmi leggyakrabban a kíváncsiságtól a félelemig terjednek. Ha a beszélgetés elején pozitív érzelmeket tükröz a jelölt, akkor sem szabad „ajtóstól rontani a házba”, ebben az esetben meg kell kísérelni elérni, hogy önként ajánlja fel az együttműködést. A későbbiekre nézve ez jelentheti az egyik legerősebb kötődést.

Amennyiben a negatív érzések kerülnek túlsúlyba, akkor meg kell ismerni, hogy mi okozza a kognitív disszonanciát, milyen jellegűek a félelmek. Ezt követően megfelelő kommunikációval fokozatosan oldható az ellenállás. Nem elsősorban rábeszélni vagy rákényszeríteni kell a jelöltet az együttműködésre, hanem a helyzethez való viszonyulását – attitűdjét – kell fokozatosan átformálni, az ellenérzéseit kell fokozatosan feloldani, a pozitív érzéseit pedig megerősíteni. Ez még egy beszélgetés esetén is hosszú, többlépcsős, illetve „többhurkos” folyamat. Többlépcsős, mert az ilyen jellegű feszültségoldó kommunikáció során lépésről lépésre célszerű haladni, „többhurkos”, mivel egy adott témára többször vissza lehet térni, fokozatosan oldva a hozzá kapcsolódó feszültséget. E célból a feszültségoldó kommunikáció különböző formái alkalmazhatók, amelyeket a következő fejezetben fogunk bemutatni.

A KAPCSOLATTARTÁS PSZICHOLÓGIÁJA

Amennyiben sikerült az együttműködésben megállapodni, vagy legalábbis a jelölt nem zárkózik el előle kategorikusan, a következő lépésben működésben kell tartani a kapcsolatot, kezelve az ehhez a folyamathoz társuló problémákat. A cél egy egyenrangú, kölcsönös bizalmon, megbecsülésen és egymás támogatásán alapuló kapcsolat kialakítása. Közvetlenül a beszervezést követően – miután a jelölt visszatér a megszokott környezetébe – újra jelentkezhetnek a kognitív disszonancia tünetei. Ezt megelőzendő, illetve kezelendő a lehető legrövidebb időn belül célszerű újabb találkozót egyeztetni a jelölttel, hogy ismételten lehetőség legyen a belső feszültség oldására. Fontos, hogy már az első beszélgetés alkalmával adjunk kapcsolatfelvételi lehetőséget, hogy a jelölt szükség esetén el tudjon érni bennünket.

Hasznos továbbá, ha már az első alkalommal tudunk valamilyen kérést megfogalmazni, azaz (próba)feladatot, „elfoglaltságot” adni a jelöltnek. Ezzel egyrészt elterelhetjük a figyelmét az együttműködésen történő „agyalásról”, másrészt a közös munka révén erősíthetjük a kötődést, illetve sikerélményt nyújthatunk számára. Harmadrészt pedig előkészíthetjük a terepet az egyre komolyabb kéréseknek, azaz az együttműködésbe történő bevonása fokozatos, így kisebb ellenállásra lehet számítani.

A már működő kapcsolatokban jellemzően az alábbiakból adódóan alakulhat ki belső feszültség:

- Konspiráció
- Szervezési problémák
- Az együttműködő képességei nincsenek kihasználva.
- Az együttműködő túl van terhelve.
- Bizonytalanság, pl. ha az együttműködő nem kap rendszeres érdemi visszajelzést.
- Szerepkonfliktusok, amelyek időről időre visszatérhetnek a beszervezést követően is, különösen, ha valamilyen változás áll be az együttműködésben.
- Változások az együttműködés irányában, a tartó személyében
- Motiváció megszűnése vagy ellentétes irányú motiváció kialakulása

A kapcsolattartás első időszakában a konspirációs feszültség is komoly pszichés terhet jelent. Laikus emberekben a titkos együttműködés kezdeti fázisában gyakran kialakul az a meggyőződés, hogy „mindenki őt figyeli”, és minden az arcára van írva. Emellett ilyenkor még a konspiráció fenntartásának eszközei nem kellően ismertek és begya-

koroltak számára. Mindezek félelmet és szorongást generálnak, amelyre számítani kell, és amit kezelni kell. Ennek leküzdéséhez egyrészt részletekbe menően meg kell tanítani a kapcsolatot a konspirációra, illetve fokozatosan fel kell készíteni a feladatok végrehajtására. Ezen túlmenően a tartó feladata a kapcsolat szocializációja, egy számára új és ismeretlen világba történő bevezetés. Gyakorlatilag ilyenkor a tartó az egyetlen kapcsolata egy „másik világgal”. Ebben a helyzetben a kapcsolat egy személyben a tartótól kap mindent: másolható modellt, tudást, norma- és szokásrendszert, iránymutatást, visszajelzést, megerősítést, támogatást. Ha ezeket a tényezőket nem kapja meg, rosszul fogja érezni magát, ami hosszú távon akadályozni fogja a kapcsolat működését. A kapcsolattartásnak természetes része, hogy sokszor egy találkozó nem a munka érdemi részéről, hanem a kapcsolat „gondozásáról” szól. Személyiségéhez, habitusához, pszichés állapotához mérten különböző mértékben, de minden kapcsolat folyamatos gondoskodást igényel.

A szervezés általánosságban fontos az emberi kapcsolatokban, a titkos együttműködésben azonban jelentősége aligha becsülhető túl. Ennek az az oka, hogy a szervezési problémák esetén a jelöltben vagy az együttműködőben a legegyszerűbb helyzetekben is kialakulhat az az érzés, hogy ez komoly hibát jelent, vagy ahhoz fog vezetni, illetve hogy nem veszik komolyan a személyét. Ez olyan mértékű feszültségnövekedéshez vezethet, amely veszélyeztetheti az együttműködést.

Nagyon fontos, hogy a kapcsolatot mindig arányosan és megfelelően terheljük. A kért feladatok arányban álljanak helyzetével és képességeivel, lehetőleg jelentsenek számára kihívást. A kapcsolatok foglalkoztatásának egyik legnagyobb ellensége a rutin. Ennek elkerülésére folyamatosan emlékeztetni kell a kapcsolatot, és ennek megfelelően kell irányítani. Az irányítást, a kezdeményezést sosem szabad átengedni a kapcsolat számára. Mindkét félnek tisztában kell lennie azzal, hogy ki az irányító, kezdeményező fél. Ugyanakkor a rutin a tartótisztnek is nagy problémákat okozhat. Minden találkozóra érdemben fel kell készülni, ezeket mindig komolyan kell venni, ezzel példát mutatva a kapcsolat számára is. Fel kell ismerni azt a helyzetet is, amikor már kizárólag a megszokás, a rutin működtet egy kapcsolatot, és akkor le kell zárni azt. Ha egy kapcsolatban csak átmeneti „üresjárat” van, azaz a kapcsolatnak valamilyen hosszabb időn keresztül nem tudunk érdemi feladatot adni, akkor ezt tudomására kell hozni, vagy egyéb feladatokkal le kell kötni.

Ha elkerülhetetlen a kapcsolattartó személyének a változása, azt nem váratlanul, hanem lehetőleg megfelelő előkészítéssel célszerű megtenni. Ellenkező esetben azt sugalljuk a kapcsolatnak, hogy nem tekintjük őt partnernek, vagy pedig inkompetens a szervezet, mert nem képes megszervezni a kapcsolat átadását.

Fontos az együttműködő személy motivációinak folyamatos monitorozása. Ennek elsődleges feltétele, hogy tisztában legyünk az életében bekövetkező változásokkal. Ezt egyrészt körülményeinek figyelemmel kíséréssel, felderítésével, másrészt a bizalmi légkör megteremtésével érhetjük el. Ez utóbbi révén az együttműködő önként fogja feltárni pszichés folyamatait, amelyek révén képet alkothatunk érzéseiről, gondolatairól, és képesek lehetünk segíteni neki feldolgozni azokat, illetve befolyást is gyakorolhatunk rájuk. Vannak olyan helyzetek, amikor a kapcsolat befejezése az együttműködő részéről elkerülhetetlenné válik. Ebben az esetben is fontos azonban, hogy ez tervezett, kontrollált, mindkét fél megelégedésére szolgáló módon menjen végbe.

A befolyásoló magatartás

Ahhoz, hogy mások úgy viselkedjenek, ahogy az kívánatos, különböző pszichológiai és kommunikációs eszközökkel hatást kell gyakorolni

- érzéseikre,
- gondolkodásukra,
- cselekvéseikre.

Ezeket a tényezőket hívjuk összefoglalóan attitűdnek. Az emberi cselekvés legalapvetőbb, elsődleges mozgatórugói az érzelmek, erre épülnek fel a gondolatok, illetve a cselekvések. Fontos azonban megjegyezni, hogy az érzések és gondolatok változása még nem jelent automatikusan másfajta cselekvést is, továbbá hogy a cselekvések változhatnak a gondolkodás változása nélkül, pusztán az érzelmek hatására is. Másrészt azonban fontos felismerni a másik fél szándékait, azaz hogy ő miképpen próbál hatást gyakorolni ránk.

A befolyásolásnak – a HUMINT szempontjából – három releváns formája van:

- a pszichikai kényszer,
- a manipuláció és
- a meggyőzés.

Mindhárom módszernek vannak előnyei és hátrányai, illetve korlátai.

A pszichés kényszer

A *pszichikai kényszer* azt jelenti, hogy érzelmileg és gondolatilag egyáltalán nem azonosul a nyomás alá helyezett személy, pusztán a cselekvését változtatja meg. Ebből fakadóan cselekvése is csak átmenetileg változik meg, amíg a kényszer hatása fenntartható. Megfelelő feltételek esetén szinte bármikor használható, ám a HUMINT szempontjából csak nagyon ritkán hatékony. Kényszer hatására a kényszerített fél nagyon erősen törekedni fog a kényszerítő hatások semlegesítésére, illetve az együttműködési motivációja minimális lesz. Mindezekből fakadóan a kényszer HUMINT szempontból nem tekinthető hatékony eszköznek mások befolyásolására. A pszichés kényszer lehetőségének felvillantása elősegítheti az együttműködés kialakulását, de a beszervezést kényszerítésre alapozni nem célszerű.

A manipuláció

A *manipuláció*³⁷ a széles körben elterjedt vélekedésekkel ellentétben nem az emberi gonoszság eredménye, hanem az emberi viselkedés egyik alapköve. A mindennapi helyzeteink tele vannak manipulációs helyzetekkel. Gyakorlatilag minden interakcióban megjelenik valamilyen mértékű manipuláció, ahol az információfeldolgozás nem tökéletesen kontrollálható. A hangsúly inkább a célon, a mértéken és a használt eszközökön van, ezek adnak minőséget

³⁷ Fodor László – Kriskó Edina: *A hatékony kommunikáció alapjai*. Budapest, Noran Libro, 2014. 236–247. o.

a manipulációnak. Az ember manipulációs képessége abból adódik, hogy a beszéd révén képes a hazugságra is. A manipuláció célja, hogy egy adott személy érzelmeit és viselkedését – de gondolkodását nem feltétlenül – akarta ellenére megváltoztassák úgy, hogy ő ezt ne ismerje fel. Ennek része a pszichés ellenállás legyőzése is, akár már azelőtt, hogy az valójában kiteljesedhetett volna. Így a manipuláció a pszichés kényszerítés bizonyos formájának is tekinthető, mivel az adott személy alapvetően nem szeretné megtenni azt, amit várunk tőle.

A manipuláció így alapvetően nem a valóságon, hanem a *látszaton alapuló* folyamat, amelynek során a manipulált félre a valóság helyett egy, a manipuláló számára kedvező valótlan helyzetet kényszerítenek rá. Ebből fakad, hogy a manipulátor személyével kapcsolatosan az a lényeges, hogy minek látszik, nem pedig az, hogy valójában mi. A manipuláció másik fontos összetevője, hogy együttműködésnek álcázott, azaz a manipuláló szándékát közös célként állítja be.

A sikeres manipuláció feltétele egyrészt a másik fél *bizonytalan önértékelése és az információs aszimmetria*. A gyenge önértékeléssel rendelkező személy általában mások véleményére támaszkodik. A másoktól ily módon érzelmileg függő személy sokkal könnyebben manipulálható, mint egy saját képességeiben bízó, stabil személyiség. Ebből fakadóan a manipuláció alapvető eszköze az érzelmekre hatás, különösen a *félelemkeltés és/vagy a bizonytalanságban tartás*. Másrészt a manipuláció alapvető eszköze az információk egy részének eltitkolása vagy eltorzítása. Az információs többlettel rendelkező személy olyan cselekedetekre is képes rávenni másokat, amit az nem tenne meg, ha minden információval rendelkezne.

Alapvetően hat olyan helyzetet, jelzést azonosítottak,³⁸ ami egy érzelmileg nem teljesen stabil személyben automatikus reflexszerű választ vált ki, és amire a manipuláció hatékony technikái felépíthetők:

- *A kölcsönösség:* „Tartozol nekem.” Ez a kölcsönösség elvén alapul, ami az emberi kultúra alapvető építőköve. A szükségleti cikkek cseréjén alapuló egymásrautaltság és lekötelezettség nagyon erős érzelmi kötelék. Ezt az elvet használja ki több manipulációs technika:
 - A nagyobb kérést követő kisebb kérés technikája.
 - A kontraszt elve: Ha a kért erőfeszítést valami sokkal nehezebb dologgal összehasonlítva kérjük, akkor sokkal egyszerűbbnek látszik.
- *A következetességre való felhívás:* „Mindig így csináltuk.” Az ember hajlamos saját magát is „becsapni”, azaz korábbi feltevéseit módosítani, hogy megszüntesse a kognitív disszonanciát, azaz meggyőződéseinket összhangba hozzuk korábbi cselekvéseinkkel. Ha sikerül egy kisebb döntésre rábírnivalakit, akkor az énképének lépésről lépésre történő manipulálásával egy nagyobb döntésre is rá lehet venni.
 - „Mézesmadzag” technika: Ha egyszer elkötelezi magát az ember valami mellett, akkor később akkor is kitart mellette, ha a feltételek fokozatosan romlanak.
 - Fokozatos meggyőzés: A kezdeti kis kérések után fokozatosan egyre nagyobbak következnek.
- *A társadalmi közmegegyezésre való utalás:* „Egy bolond százat csinál.” Ez a technika azon alapul, hogyha sokan csinálnak valamit, akkor az valószínűleg helyes. (Például ha a koldus nem üres kalappal áll ki koldulni, akkor nagyobb eséllyel kap további adományt.) Bizonytalanság esetén az ember hajlamos másokban keresni példát a követendő viselkedésre. Ha el tudjuk hitetni valakivel, hogy a tőle várt cselekvés teljesen normális, azaz társadalmilag konform, akkor nagyobb eséllyel teszi meg.

³⁸ Uo. 241–242.

- *Vonzalom:* „Ha szeretsz, azt teszed, amit mondok.” Ez a technika azon alapul, hogy jobban hiszünk a szeretteinknek, barátainknak, mint sokszor saját magunknak. Ha sikerül valakiben felkelteni a vonzalmat magunk iránt, akkor sokkal kevésbé fog ellenállni annak, amit kérünk tőle. Ennek az eszköze a bókolás, rosszabb esetben a személytelen hízelgés. Ez a technika működtethető nemcsak a vonzalom, de a hasonlóság elvén keresztül is, mivel „hasonló a hasonlónak örül”. Ennek a manipulációs technikának a kivédéséhez szét kell tudni választani az érzelmeket a konkrét információtól.
- *Tekintélyelv:* „Mert én azt mondom.” A technikai lényege a tekintély és szakértelem iránti erős bizalom, elköteleződés. Ezen jellemzőknek nem kell valóságosnak lenniük, a velük való rendelkezés vélelme is elegendő. Ebből fakadóan sokszor a külsőségek is elegendőek ahhoz, hogy valakiben felkeltsék ezt az érzetet. Ezt a technikát előszeretettel alkalmazzák a csalók és szélhámosok (pl. árendőrök). Ezzel a fajta manipulációval szemben úgy védekezhetünk, hogy ha rendelkezünk megfelelő tudással a szakértelem és a tekintély mibenlétét illetően, illetve képesek vagyunk felismerni, hogy az adott helyzetben azok relevánsak-e.
- *Ritkaság, különlegesség:* „Ne szalaszd el a szerencsédet!” E manipulációs forma alapelve, hogy ha valamiből kevés van, akkor az értékes. Erre támaszkodik a korlátozott szám vagy idő technikája, amikor a gyors döntés hiányában a másik fél valamilyen hátrányt szenved, vagy előnyt veszít el. E manipulációs technika leszerelése legkönnyebben a viszonyok és feltételek tisztázásával, rögzítésével lehetséges.

A manipulációval szembeni védekezés alapja a stabil önértékelés. Ez teszi lehetővé, hogy elkülönítsük az információt az érzelmektől, és képesek legyünk előbbi tárgyilagos megítélésére. A kapcsolattartó tiszt esetén a manipuláció legnagyobb veszélye akkor áll fenn, ha görcsösen szeretné kialakítani vagy épp továbbra is fenntartani az együttműködést, így ez számára érzelmi kérdéssé válik. Amennyiben egy erre érzékeny személyiség ezt felismeri, megpróbálhatja manipulációval a saját javára (és a „tartó” kárára) fordítani a helyzetet.

A pszichés kényszerhez viszonyítva a manipuláció kevésbé direkt, kevésbé agresszív befolyásoló eszköz, egyfajta burkolt pressziót jelent. Viszont ha a manipuláció alanya felismeri a manipulációt, az legtöbbször komoly ellenérzést generál benne a manipulátor személyével szemben, így a pusztán manipulációra alapozott együttműködésben is nagy a kockázat. A manipulációt – a pszichés kényszerítéshez hasonlóan – abban az esetben célszerű alkalmazni, ha nem törekszünk hosszú távú együttműködésre, vagy nincs kockázata az árulóvá válásnak. Amennyiben hosszú távú kapcsolat a cél, akkor a manipulációt inkább az érzelmi motiváció felkeltésére, a meggyőzés előkészítésére célszerű alkalmazni.

A meggyőzés

A meggyőzés lényege, hogy érvelés hatására az attitűd minden elemében megváltozik. Érveléskor általában új ismeretet közlünk a másik féllel, esetleg új összefüggésekre mutatunk rá. Ahhoz, hogy a vevő befogadja az üzenetet, képesnek és motiválnak kell lennie erre. Akkor lesz rá képes, ha értelmi szintjének megfelelő üzeneteket fogalmazunk meg számára. Motivált akkor lesz, ha képesek vagyunk felkelteni az érdeklődését, amit első sorban úgy vagyunk képesek elérni, ha a beszélgetés elején érzelmekre ható kommunikációt folytatunk, és ezt valamennyire a későbbiekben is fenntartjuk. A meggyőző kommunikáció folyamata során figyelmet kell fordítani az üzenet

- küldőjére,
- érzelmi hatására és
- értelmére.

Az üzenet küldője legyen hiteles, és értsen ahhoz, amiről beszél, azaz fontos, hogy felkészült legyen az adott témából. Szintén fontos, hogy a személy lehetőleg pozitív érzéseket keltsen, de semmiképpen se negatívakat, ezért fontos előzetesen feltérképezni a jelölt személyiségét, attitűdjét. A jelöltéhez hasonló attitűd egyértelműen pozitív benyomást kelt. A kommunikáció során lehetőleg ki kell domborítani a titkos felderítést végzők magas presztízsét. A meggyőzés folyamatát pozitívan befolyásolhatja a közlő személy magabiztossága. Elsősorban nem a saját üzenet érvényre juttatására kell koncentrálni, hanem a másik álláspontjának megértésére. A meggyőzési folyamat paradoxonja, hogy minél inkább rá akarunk beszélni valakit valamire, annál kevésbé leszünk hitelesek a szemében. Ebből fakadóan a túlzott rábeszélést kerülni kell.

Az értelemre ható érvelés hatását növelheti az érzelmi alátámasztás. A személyes tapasztalatra való hivatkozás, az életszerűség ebből a szempontból nagyobb segítséget jelenthet, mint például a száraz statisztikai adatok. Érdemes a képzeletet megmozgató példákat hozni („képzeld el, hogy...”), illetve érzelmekkel telített, adott esetben érzelmeket kiváltó szavak használatával operálni. Ha a jelölt képzetesebb, és/vagy attitűdje jelentősen távol van a miénktől, akkor hatásos lehet ún. kétoldalú érvelés, amely az adott jelenség melletti és elleni érveket is bemutatja. A tapasztalatok azt mutatják, hogy minél magasabb valakinek az önértékelése és az önbecsülése, annál nehezebb meggyőzni.

A VESZÉLYES SZEMÉLYISÉGEK

Az FBI korábbi munkatársa, Joe Navarro alapvetően négyféle³⁹ veszélyes személyiségtípust különböztet meg:

- Narcisztikus
- Érzelmileg labilis
- Paranoid
- Ragadozó

Ezek a személyiségtípusok jellemzően valamilyen személyiségzavar (pl. narcisztikus, pszichopátiás, borderline) következményei, némelyikükben több is keveredik. A személyiségzavarok olyan pszichés rendellenességek, kóros állapotok, amelyek jelentősen nehezítik az adott személy életét és társadalmi normáknak való megfelelését. A fenti négy személyiség ilyen személyiségzavarra, vagy azok keverékére épül.

Az alábbiakban nem klinikai jellegű diagnózishoz alkalmas ismereteket rögzítünk, pusztán sorra vesszük azokat a személyiségjegyeket, viselkedés- és magatartásformákat, amelyek a fenti típusokat jellemzik. Ezzel kívánjuk elősegíteni, hogy a műveleti szakemberek képesek legyenek felismerni és lehetőség szerint kezelni az ilyen személyiségzavarokkal küzdő személyeket.

³⁹ Lásd Joe Navarro: *Veszélyes személyiségek*. (Ford. Gyárfás Vera) Budapest, Libri, 2015.

A narcisztikus személyiség („Minden rólam szól”)

A narcisztikus személyiség csak saját magával, a saját igényeivel és a maga számára fontos dolgokkal törődik:

- Kiköveteli, *kikényszeríti maga számára a figyelmet* és az elismerést, akár csalás, mások félrevezetése révén, sőt akár mások kárára is, legtöbbször kényszeres hazudozással.
- Gyermekként mindenki számára természetes, hogy *ő van a középpontban*, a narcisztikus azonban sosem növi ki ezt az életszakaszt, így néha az az érzésünk, hogy nagyra nőtt gyermekkel van dolgunk. Ha mások nem ismerik el nagyszerűségét, akkor gyakran infantilis, gyermeki módon fejezi ki haragját: duzzog, nyafog, dühöng, sajnáltatja magát, erőszakoskodik.
- Általában *jelentősen késik*, érzéke, viselkedése viszont drámai, hogy felkeltse a figyelmet.
- *Mindenből neki van legjobb*, a legnagyobb és a legdrágább.
- Szinte mindig *másokat hibáztat*, önmagát sosem.
- Másokat alacsonyabb rendűnek tart, semmibe vesz, *hajlamos zsarnokoskodni* a környezetén, illetve másokat sok ember előtt megszegényíteni.
- *Semmi sem elég jó számára*, bármit kap, mindenben, még a legjobb szándékban is a hibát, a negatívumot keresi.
- *Nem képes az empátiára*, akkor is kieroszakolja saját érdekeinek figyelembevételét, ha másnak nagyobb szüksége lenne a segítségre. Saját kárát tartja mindig a legnagyobbnak, akkor is, ha mások lényegesen többet vesztek.
- *Kihasznál mindenkit a környezetében*, más emberek – pl. a barátok is – csak egy célt szolgálnak: saját igényeinek, szükségleteinek kielégülését.
- *Tehetséges hazudozó*, könnyen és lelkiismeret-furdalás nélkül csap be másokat.
- *Hajlamos mindenhol kiskapukat keresni*, áthágni a szabályokat, átlépni a határokat.

A narcisztikus személyiségtípus a HUMINT szempontjából akkor kezelhető jól, ha narcisztikus vonásait lehetőségünk van folyamatosan kielégíteni és kontrollálni. Amennyiben a kapcsolatot jelentős mértékben erre az aspektusra alapítjuk, és nem tudjuk kielégíteni a figyelem iránti vágyát, akkor könnyen érdektelenné válhat, szélsőséges esetben dekonspirációval, áruházzal érheti el a vágyott figyelmet. Vigyázni kell arra, hogy hajlamos a szabályok figyelmen kívül hagyására, ezért erős kontroll alatt kell tartani az ilyen személlyel folytatott együttműködést. A kapcsolat megszakítását lehetőleg úgy kell végrehajtani, hogy az kielégítse a narcisztikus igényeket, és semmiképpen ne vezessen a személy önértékelésének rombolásához.

Az érzelmileg labilis személyiség („Biztonsági öveket becsatolni”)

Ez a személyiségtípus a legnehezebben felismerhető, mert kevésbé jellemzőek rá a bűnelkövetés különböző formái. Sokkal inkább a személyes kapcsolatok terén okoz károkat és problémákat, „örületbe kergetve” ezzel a környezetét.

- A labilis személyiségnek ugyanis alapvető jellemzője az *érzelmi bizonytalanság*, a szélsőséges végletesség, az ebből fakadó szeszélyesség, a kiszámíthatatlanság.
- *Egyetlen helyzetben sem érzi jól magát*, mert mindegyikben valamely jellemzőt kiemel, és azt végletesen éli meg. Ami kicsit negatív, azt nagyon negatívnak éli meg, ami kicsit pozitív, azt nagyon pozitívnak, így *kismértékű hatásokra, változásra is szélsőségesen ingadozik hangulata, viselkedése*. Különösen a társas kötődésben jelent ez súlyos terhet a másik fél számára, így ez igaz a HUMINT-folyamatra is.

- Általában *gyenge önértékeléssel rendelkezik*, amelynek folyamatosan szüksége van a megerősítésre, a törődésre, a figyelemre, ami szintén meglehetősen fárasztja a környezetét. A labilis személyiség görcsösen ragaszkodik és „tapad” mindenkihez, aki képes őt elviselni és törődik vele. A figyelemhiány szélsőséges példája az öngyilkossággal való fenyegetés vagy az önkárosítás.
- Ez a fajta személyiség előbb-utóbb kikezdi a környezete türelmét, elfogy a bizalom vele szemben, és így magára marad, új „áldozatokat” keresve magának. Ebből fakadóan az ilyen személyiség *hajlamos gyakran váltogatni* partnereit, munkahelyeit és egyéb kapcsolatait. Emellett görcsösen próbálja kivívni környezete elismerését, ami gyakran párosul csábító, magamutogató viselkedéssel. Nőként keresi a „rosszfiúk” társaságát.
- *Nagyon érzékeny a kritikákra*, a vélt vagy valós sérelmekre. Minden apró dologért hajlamos áldozatnak érezni magát, és ellene irányuló összeesküvést kiáltani.
- Erősen hajlamos a *manipulációra*, amelynek érdekében hazugságtól sem riad vissza. Gyakran szít konfliktust a környezetében, hogy abból érzelmileg profitálhasson.
- Ha magáról van szó, rendkívül türelmetlen, *mindent azonnal akar*.
- *Indulatait legtöbbször nem képes kontrollálni*, szélsőséges, olykor agresszív dühkitörésekre és szándékos károkozásra is képes. Ilyenkor racionális meggyőzése nem lehetséges.
- *Gondolkodása* általában elég egyszerű, *fekete-fehér*, nem ismeri az árnyalatokat, rendszeresen csinál bolhából elefántot.
- *Hajlamos múltó hóbortokért lelkesedni*, könnyen esnek áldozatul a szigorú szabályrendszer szerinti vallási közösségeknek, szektáknak, illetve az élet problémáira gyors megoldást kínáló sarlatánoknak.

Az érzelmileg labilis személy esetében arra lehet építeni, hogy erősen tud kötődni azon személyekhez, akik meghallgatják, akik törődnek vele. Figyelembe kell azonban venni a fokozatosság elvét, azaz a kötődést fel kell építeni, nehogy túl hamar elérjük azt a határt, amin túl már nem tudunk többet nyújtani számára. A labilis személyiség több törődést, odafigyelést, lelki támogatást igényel. A kapcsolat lezárása esetén fokozatosan kell megszakítani vele a kapcsolatot, lehetőleg úgy, hogy képes legyen feldolgozni az elválást, és még ezt követően se érezze magát teljesen „elhagyottnak”.

A paranoid személyiség („Ne bízz senkiben és nem lesz baj”)

A paranoid személyiséget *teljesen irracionális bizalmatlanság és félelem gyötri*, mindenkire gyanakszik.

- Általában *azoktól fél, akik valamilyen szempontból mások*, mint ő. Ez lehet egy tágabb csoport vagy egy szűk közösség. A félelem tárgya lehet valamilyen jelenség vagy tárgy is.
- *A negatív érzések teljesen rátelepszene az életére*, annak leghétköznapibb területeire is.
- *Merev és rugalmatlan, nem képes változni és alkalmazkodni*, erősen szelektál a tények között, és csak azokat veszi figyelembe, amik alátámasztják hitét.
- Paranoid hite nagy eséllyel vezet erőszakhoz, mert a képzelt problémáit így véli gyorsan megoldhatónak. (Pl. Breivik, a norvég tömeggyilkos a multikulturalizmus elleni harcának fogta fel a mézszárlását.)
- Erős *sértődékenység és túlérzékenység* jellemzi.
- Vélt vagy valós *sérelmeiért túlzó módon vesz elégtételt*.
- Lételeme a *„sérelmek gyűjtése”,* amelyekkel igazolhatja tetteit. Gyakran térben és időben sincs korlátja a sérelmeknek, amelyek nem is feltétlenül kapcsolódnak a személyhez.

- A legjobb szándékot is hajlamos *megkérdőjelezni*, a nyilvánvaló véletleneket is hajlamos szándékosságnak, összeesküvésnek tulajdonítani.
- Gyakran tesz *irreális bejelentéseket* fenyegetésekről, összeesküvésekről.
- Nem lehet meggyőzni gondolatainak ellenkezőjéről, mivel hallgatóságától pusztán azok elfogadását, megerősítését várja.
- Gyakran *csatlakozik szélsőséges, gyűlöletkeltő csoportokhoz*, mert így célt és értelmet nyert az egyébként meddő paranoia.
- Valódi érzése, gondolatai elrejtése érdekében *hajlamos a hazugságra*.
- Hajlamos *listát készíteni ellenségeiről* vagy a területére lépő személyek tevékenységéről.
- Gyakran *elhanyagolja külsejét és környezetét*.

A paranoid személyiséggel való együttműködés lehetőségei attól függnek, milyen mértékű a paranoia, és mire irányul. Az együttműködés akkor működőképes, ha a biztonsági szervekkel kapcsolatosan nincsenek erős ellenérzése, ha a paranoiáját kontroll alatt tudja tartani, illetve ha az együttműködéssel értelmet nyernek és így kezelhetővé válnak a félelmei. Előnyt jelenthet a precíz, megfigyelésre hajlamos jellemük, ugyanakkor a gyakorlati feladatok kivitelezése erősítheti bennük a paranoiát. Gondosan kerülni kell minden olyan körülményt, amely felkeltheti vagy erősítheti a félelmét a biztonsági szervezetek irányába.

A ragadozó személyiség („Ami az enyém, az az enyém, ami a tied, az is az enyém”)

- A ragadozó személyiséget egy dolog hajtja: *minél több mindent elvenni másoktól*. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy kihasználja az embereket és helyzeteket.
- A ragadozónak jó érzéke van megérezni mások gyenge pontjait, az ellenállásra való képtelenséget.
- *Jó szerepjátszó*, képes bizalmat, szimpátiát ébreszteni magával szemben.
- A ragadozó *hajlamos a fizikai és/vagy verbális erőszakra* céljai elérése érdekében, hajlamos terrorizálni környezetét.
- Lelkiismeret-furdalás nélkül képes *kárt okozni másoknak*.
- A ragadozó jellem általában *nem vállalja a felelősséget tetteiért*, minden gondért mást hibáztat, gyakran épp az áldozatát.
- Gyakran rejtőzik valamilyen segítő, emberekkel foglalkozó pozíció (vallási, szociális, pedagógiai) mögé.
- Látszólag sokoldalú, de ismeretei általában felületesek.
- Gyakran vált munkahelyet, kapcsolatokat, hajlamos egyik pillanatról a másikra eltűnni.
- Kölcsöneit nem adja vissza.
- Hevesen reagál vélt vagy valós sérelmeire.
- A ragadozó legtöbbször megbízhatatlan.

A ragadozó jellem a legveszélyesebb a HUMINT szempontjából, mert valójában nem lehet kielégíteni beteg vágyait. Ha bele is megy az együttműködésbe, azt elsősorban a vélt előnyökért teszi. Már a kezdetektől hajlamos lehet a kapcsolat kihasználására, egyre kevesebb erőfeszítésért egyre több ellentételezést várva. Az elvégzendő feladatot megpróbálja kikerülni, a sikertelenség okáról hajlamos lehet hazudni, és másra hárítani a felelősséget. Amennyiben mégis szükségünk lenne a segítségére, akkor azt mindenképpen a lehető legrövidebb időtávra érdemes kalibrálni. A kapcsolatot végig szigorúan és erős kézzel kell irányítani, hogy a ragadozó jellem ne tekintsen bennünket áldozatnak.

Előfordulhat, hogy egy személynél a fentiek közül nemcsak egy, hanem akár több veszélyes személyiség vonásai is keverednek. Minél nagyobb mértékű ez a keveredés, annál nagyobb problémát jelentenek a környezetük számára, számos hírhedt bűnelkövető esetében fedezhető fel akár mind a négy veszélyes személyiség együttes megléte. A narcisztikus és paranoid/ragadozó személyiségzavarok együttes fennállása esetén például erősen jellemző fizikai erőszakosság. Az ilyen halmozottan terhelt személyeket jobb minél inkább elkerülni.

A veszélyes személyiségek mindegyike esetében vannak olyan vonások, amelyeket segítségül hívva hatékony és eredményes együttműködés alakítható ki az ilyen vagy hasonló személyiségtípusokkal. Sosem szabad azonban megfeledkezni arról, hogy az ilyen személyek az átlagnál több odafigyelést, kontrollt igényelnek, mert a személyiségzavarukból adódóan sokkal inkább hajlamosak lehetnek egyéni érdekeik előtérbe helyezésére. Ez a kapcsolat teljes életciklusán kívül a kapcsolat lezárása esetén is kulcskérdés. Ezen személyek esetén ezt úgy kell megtenni, hogy a lezárást követően se maradjon bennük olyan mértékű feszültség vagy sértettség, hogy ártani akarjanak a szolgálatnak, a környezetüknek vagy maguknak.

AKTUÁLIS KIHÍVÁSOK

A jövőre tekintve szólni kell napjaink egyik legjellegzetesebb problematikájáról, ami előreláthatóan az egész emberiség szempontjából meghatározó lesz a következő években (évtizedekben). Ennek hatása alól a humán források történeti titkos információszerezés sem vonható ki. A humán felderítés művelői előtt ott lebeg a kérdés: egy ilyen, intelligens eszközök generálta adatokkal átszótt világban, a digitális forradalom korszakában beszélhetünk-e még humán forrásokkal létesített, titkos információszerező tevékenységről?

A titkos felderítés jövőben történő biztonságos művelése érdekében szükséges megismernünk olyan fogalmakat, mint az „Internet of Things” („a dolgok internete”), „Internet of Everything” („minden dolgok internete”), vagy a „Big Data” effekt. Az elektronikus adatok gyűjtése, tárolása, elemzése ma már speciális képességeket követel. Speciális programok hoznak létre és gyűjtnek nagy tömegű adatokat és tárolnak tőlünk függetlenül, kontrollálhatatlanul (információs felhő). Ma már az informatikai intelligenciával felruházott tárgyak képesek kommunikálni az emberrel (pl. az „okos otthon” eszközei, riasztó, fűtés, tv stb.), ezt nevezzük „Person To Machine” (P2M) kapcsolatnak. Ugyanakkor az intelligens gépek egymással is képesek adatokat cserélni, gyűjteni és értékelni, amit „Machine To Machine” (M2M) kapcsolatnak hív a szakirodalom. Ezek az adatok a munkától a hétköznapi cselekvésekig, a szabadidő eltöltéséig, a közlekedésig, a költsékezési szokásokon át a tervezett cselekvésekig mindenre kiterjedhetnek. Magukba foglalhatják az okos telefonok adatait, a köztéri, nyilvános kamerák (CCTV) felvételeit, környezeti szenzorai segítségével ezek az intelligens eszközök adatokat generálnak, gyűjtnek, továbbítanak, sőt döntéseket is képesek hozni. A „Big Data” jelenség sem más nagy vonalakban, mint az egyéni felhasználók, vállalatok, intelligens hálózatok által előállított óriási adatmennyiség, amely az egymással kapcsolatban álló gépek, eszközök kommunikációja révén hozzáférhető, speciális szempontok szerint elemezhető.

Adódik tehát a kérdés: El tudunk-e bújni a mindent érzékelő eszközök elől? Tudunk olyan körülményeket teremteni, hogy a magánszeméllyel kiépített együttműködés titkossága ne sérüljön? Hiszen végső soron ez adja meg a különleges titkosszolgálati eszköz, módszer sava-borsát, ami nélkül elvesz annak lényege, a titkosság.

Mit hozhat hát a jövő? Az bizonyos, hogy az információszerező tevékenység folyamatos változásokon megy keresztül. A szerzők meggyőződése ezzel együtt mégis az, hogy a technológiai fejlődés dacára a humán forrás

foglalkoztatása továbbra is fontos szerepet fog betölteni a titkos információszerzés eszköztárában. Érzékeny, belső információkról, fontos tervekről, szándékokról csakis emberi kapcsolat révén szerezhethetünk tudomást. Az adatokat ugyan digitális tárolják, de humán forrás révén mindig megteremthető a hozzáférés a legeldugottabb adatokhoz is. Persze mondhatják, hogy ezeket az adatokat technikai úton is képesek lehetünk megszerezni. Igaz, de a technika önmagában nem lesz képes plusz jelentéstartalommal felruházni, rendszerezni vagy éppen átfogó kontextusba helyezni az ismereteket. Ez marad és lesz „a biztonság első és utolsó védvonala, az első és utolsó belépési pont a hírszerzés világába”.⁴⁰

A technológia válhat meghatározóvá, de semmiképpen nem helyettesítheti a humán forrást, a vele folytatott titkos együttműködést. A jelenlegi (és jövőbeni) technológiai környezetben a humán hírszerzést olyan biztonságosan, olyan körültekintő óvatossággal kell folytatni, ahogyan csak lehetséges. Be kell mutatni a következő generációnak, melyek a módszer kockázatait, milyen értékeket hordoz, reális képet kell rajzolni róla, és használni kell ezt a nagyszerű eszközt. Használni akkor is, ha kockázattal jár! Ne legyen tehát előítéletünk sem a modernitás, sem a moralitás oldaláról.

⁴⁰ Bővebben lásd Sano, John: *The Changing Shape of HUMINT*. From AFIO's Intelligence Journal, Vol. 21, No. 3, Fall/Winter 2015. www.afio.com
©2015 (Letöltés: 2017. 04. 22.)

IRODALOMJEGYZÉK

- Bacsó Péter: *A tanú*. Budapest, Kossuth, 2012.
- Clausewitz, Carl von: *A háborúról*. Budapest, Zrínyi, 2013.
- Commander's Guide to Human Intelligence. Handbook*. No. 12–17 (Aug. 2012) <https://info/publicintelligence.net/CALL-CommandersGuideHUMINT.pdf>. (Letöltve: 2017. 11. 29.)
- Dezső Lajos – Hajas Gábor: *A nemzetbiztonsági tevékenységre vonatkozó jogszabályok. Kommentár a gyakorlat számára*. Budapest, HVG-ORAC, 1997. Dobák Imre – Endródi Ferenc: *A magyar rádiófelderítés nemzetközi együttműködésének története 1955–1990*. Budapest, Nemzeti Közszerológiai Egyetem, 2014. Dobák Imre – Regényi Kund: *Szakmatörténeti Szemelvények*. Budapest, Nemzetbiztonsági Szakszerológát, 2014.
- Felderítő-szerológai utasítás, 1872* (Ford.: Regényi Kund). Budapest, Nemzetbiztonsági Szakszerológát – Szemere Bertalan Magyar Rendvédelem-történeti Tudományos Társaság, 2014.
- Felix, Christopher: *A titkos háború*. (Ford. Benkő Ferenc) Budapest, Európa, 1993.
- FM 2.23.3. Human Intelligence Collector Operations*. HQ, Department of the Army, 2006. <https://fas.org/irp/doddir/army/fm2-22.3.pdf>. (Letöltve: 2017. 11. 29.)
- FM 3452. Intelligence Interrogation*. HQ, Department of the Army, 1992. <https://fas.org/irp/doddir/army/fm34-52.pdf>. (Letöltve: 2017. 11. 29.)
- Fodor László – Kriskó Edina: *A hatékony kommunikáció alapjai*. Budapest, Noran Libro, 2014.
- Follath, Erich – Goetz, John – Rosenbach, Marcel – Stark, Holger: The Real Story of Curveball. *Spiegel Online*, 2008. március 22. www.spiegelde/international/world/the-real-story-of-curveball-how-german-intelligence-helped-justify-the-us-invasion-of-iraq-a-542840-4.html (Letöltve: 2017. 11. 29.)
- Haraszi György – Kovács Zoltán András – Szita Szabolcs: *Vallomások a holtak házából. Ujszászy István vezérőrnagynak, a 2. vkf. osztály és az Államvédelmi központ vezetőjének az ÁVH fogságában írott feljegyzései*. Budapest, ÁBTL–Corvina, 2007.
- Hetesy Zsolt: *A titkos felderítés*. Doktori értekezés. Pécs, 2011. ajtk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/hetesy-zsolt/hetesy-zsolt-vedes-ertekezes.pdf. (Letöltve: 2017. 11. 29.)
- Kenedi János: *Kis állambiztonsági olvasókönyv*. I–II. Budapest, Magvető, 1996.
- Kis Géza: *A hálózati személyek felkészítésének, vezetésének és nevelésének pszichológiai problémái*. (BM jegyzet.) 1981.
- Kis-Benedek József: Egy kémügy nyomozása (esettanulmány). *Felderítő Szemle*, 11. évf. 2. szám (2012. szeptember). ISSN 1588242x. 100–123. o.
- Kis-Benedek József: Az emberi erővel folytatott információszerzés. In: Dobák Imre szerk.: *A nemzetbiztonság általános elmélete*. Budapest, Nemzeti Közszerológiai Egyetem, 2014. 153–163. o.
- Kissinger, Henry: *Világrend*. (Ford. Kállai Tibor, Pataky Éva) Budapest, Antall József Tudásközpont, 2015.
- Kiszely Gábor: *Állambiztonság 1956–1990*. Budapest, Korona, 2001.
- Kobolka István szerk.: *Nemzetbiztonsági alapismeretek*. Budapest, Nemzeti Közszerológiai Egyetem, 2013.
- Kozma Béla: *Pedagógia I. A pedagógiai alapjai*. Pécs, Comenius Bt., 2001.

- Lowenthal, Mark M.: *Hírszerzés. A titkóktól a politikai döntésekig.* (Ford. Kiss Marcell) Budapest, Antall József tudásközpont, 2017.
- Magyar Népköztársaság Belügyminiszterének 5. sz. parancsa, Budapest, 1972. április 05. (Ikt. sz. 10-21/5/1972).
Minősítés feloldva.
- Mitrohin, Vaszilij: *KGB lexikon. A szovjet titkosszolgálat kézikönyve.* Pécs, Alexandra, 2000.
- N. Kollár Katalin – Szabó Éva: *Pszichológia pedagógusoknak.* Budapest, Osiris, 2004.
- Navarro, Joe: *Veszélyes személyiségek.* (Ford. Gyárfás Vera) Budapest, Libri, 2015.
- Nemzetbiztonsági Hivatal Évkönyv (2000–2010).* Budapest, NBH, 2011. ISSN 1785-9212
- Novák András: *Kémes ügyek, avagy akcióban a magyar titkosszolgálatok.* Budapest, H.C.L. Ipari és innovációs Kiadó, 2013.
- Pilch Jenő: *A hírszerzés és kémkedés története I–III.* Budapest, Franklin, 1936.
- Radó Sándor: *Dóra jelenti.* Budapest, Kossuth, 2006.
- Révész Béla: *Állambiztonság és pszichológia. Beszélő online,* 2005. május. <http://beszelo/c3.hu/cikkek/allambiztonsag-es-pszichologia>. (Letöltve: 2017. 02. 21)
- Sano, John: *The Changing Shape of HUMINT. AFIO's Intelligence Journal,* Vol. 21, No. 3, Fall/Winter 2015. www.afio.com ©2015 (Letöltés: 2017. 04. 22.)
- Sasvári Rudolf: *Üzleti hírszerzés avagy az ügynöktartás ábécéje.* Budapest, Agave, 2006.
- Szakszolgálat Magyarországon, avagy tanulmányok a hírszerzés és titkos adatgyűjtés világából 1785–2011.* Budapest, NBSZ, 2012.
- Szun Ce: *A hadviselés törvényei.* (Ford. Tőkei Ferenc) Budapest, Balassi, 1998.
- Tabajdi Gábor – Ungvári Krisztián: *Elhallgatott múlt. A pártállam és a belügy. A politikai rendőrség működése Magyarországon 1956–1990.* Budapest, 1956-os Intézet – Corvina, 2008.

A Nemzeti Közszerológati Egyetem kiadványa



Kiadó:

Nemzeti Közszerológati Egyetem;
Közigazgatási Továbbképzési Intézet
www.uni-nke.hu

Felelős kiadó:

Prof. Dr. Kis Norbert rektorhelyettes

Címe: 1083 Budapest, Üllői út 82.

Kiadói szerkesztő:

Dorogi Katalin

Tördelőszerkesztő:

Mikes Vivien

ISBN 978-963-498-197-8 (elektronikus)

A kiadvány a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosítószerámú,
„A jó kormányzást megalapozó közszérológat-fejlesztés” című projekt
keretében készült el és jelent meg.