

КРИТИЧЕН АНАЛИЗ НА МОТИВАЦИОННИТЕ ФАКТОРИ ЗА ПРИВЛИЧАНЕ
НА ОПЕРАТИВНИ ИЗТОЧНИЦИ КЪМ СЪТРУДНИЧЕСТВО С НАЦИОНАЛНИТЕ
РАЗУЗНАВАТЕЛНИ СТРУКТУРИ

Огнян Костадинов

Висше военноморско училище „Н. Й. Вапцаров“

<https://doi.org/10.70300/YKLF8499>

Резюме: Публикацията предлага критичен анализ на мотивационните фактори, определящи процеса на привличане на оперативни източници за сътрудничество с разузнавателни структури. Обект на изследване е агентурното разузнаване, разгледано в исторически контекст – от Втората световна война и Студената война до съвременните условия. В теорията на информационно-агентурното разузнаване са известни две основни рамки, използвани при вербуването – MICE и RASCLS. Това е предметът на изследването – прави се сравнителен анализ, като се дават примери от литературата и от практиката на различни служби. Изследването поставя акцент върху психологическите, ценностните и прагматичните мотиви, определящи решението на едно лице да сътрудничи с разузнавателна структура. Анализът стъпва на материали от открити източници – академична и специализирана литература, интервюта с ветерани, както и официално достъпни американски и български публикации. Авторът представя свои собствени изводи и становища, допринасящи за по-дълбоко разбиране на човешкия фактор в разузнавателния процес.

Ключови думи: информационно-агентурно разузнаване (HUMINT); вербуване на агенти информатори; мотивационни фактори; MICE и RASCLS; национални разузнавателни структури

ВЪВЕДЕНИЕ

Разузнаването е многостранен процес, осъществяван чрез различни средства и методи. То преследва специфични цели в различни области на държавното управление – отбрана, икономика, вътрешни работи и външна политика. Основната му цел е събирането на класифицирана информация за чужди държави.

Едно от традиционните средства за придобиване на такава информация е задграничната агентурна дейност. Структурите, ангажирани с информационно-агентурно разузнаване (Human Intelligence – HUMINT), използват комбинация от публични източници (Open Source Intelligence – OSINT) и конспиративни методи за придобиване на класифицирана информация (Classified Information).

Разузнавателните структури извършват дейността си на територията на чужди държави чрез свои служители, които търсят, идентифицират и привличат граждани с достъп до ценна информация. Тези служители действат под прикритие, или като „нелегали“ – с чужда самоличност и гражданство. Процесът по привличане на лица за сътрудничество е известен като привличане на оперативни източници, или вербуване на агенти информатори.

Вербуването се основава на разнообразни мотивационни фактори и изисква използването на широк набор от средства за постигане на целите. Това е една от най-важните и най-деликатни задачи в разузнавателната дейност – задача, свързана с висока степен на риск и изключителна отговорност.

Съвременната изследователска литература по темата обръща внимание на психологическите, ценностните и прагматичните аспекти, стоящи в основата на решението на едно лице да сътрудничи с разузнавателна служба. Настоящата публикация се включва в този изследователски контекст, като предлага критичен анализ на мотивационните модели, използвани при вербуването – с акцент върху рамките MICE и RASCLS, които намират приложение в теоретичната и оперативната практика.

МЕТОДОЛОГИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Изследването е изградено върху качествен анализ и интердисциплинарен подход, комбиниращ историографски, психологически и социокултурни аспекти на агентурното външно разузнаване. Прави се сравнителен анализ между двете най-разпространени и международно признати мотивационни системи, използвани при вербуването на оперативни източници – обозначавани с акронимите MICE (Money, Ideology, Coercion, Ego) и RASCLS (Reciprocation, Authority, Scarcity, Commitment, Liking, Social proof). В съвременната теория тези два подхода оформят концептуалната основа за разбиране на човешката мотивация и поведение в контекста на разузнавателното взаимодействие.

Авторът използва данни от открити източници – научна литература на български, английски и руски език, публични доклади и интервюта с ветерани от времето на Студената война. Изследвани са практики от американската и бившата съветска разузнавателна школа. Съпоставителният анализ между MICE и RASCLS е подкрепен с конкретни примери от публикувани казуси и мемоари. Изследването цели не просто да класифицира мотивите, а да ги интерпретира в съвременен контекст, отчитайки промените в средата за сигурност, културните разлики и институционалните цели.

Въз основа на събраните данни и анализи авторът формулира собствени изводи и изразява обосновано становище по ключови въпроси, като допринася за развитието на теорията и практиката на агентурното разузнаване. Изследването има както теоретична, така и приложна стойност, особено в контекста на необходимостта от ефективни методи за идентифициране и мотивиране на сътрудници в съвременната среда.

МОТИВАЦИЯ ЗА СЪТРУДНИЧЕСТВО В РАЗУЗНАВАТЕЛНА ДЕЙНОСТ

Формата и мотивацията за сътрудничество може да са приятелска услуга, предоставянето на друга услуга от ваша страна, идеологическа близост, принадлежност към вашата нация и извършване на услуга на бившето отечество, лични чувства, заплащане, заплахи за компрометиране и т.н. (Boyadzhiev 2016).

Мотивацията е основният елемент за вербуване, но това не е достатъчно. Освен мотивация потенциалният агент информатор трябва да бъде принципно склонен да сътрудничи и да осъществява шпионаж, но отговорът на този въпрос е неизвестен. Основните мотиви за сътрудничество с чужда разузнавателна агенция по същество са значително по-неубедителни от контрааргументите на това опасно и незаконно начинание. Това е проблемът, който разузнавачът вербовчик трябва да решава при всяка вербовка. Във връзка с това разузнавателните служби усъвършенстват своята дейност, като обръщат внимание на ефективността на своите задгранични кадрови служители.

В областта на агентурното разузнаване промените бяха насочени към: Повишаване на ефективността в дейността на наличния щатен агентурен апарат (оперативни работници от състава на резидентурите под прикритие и на териториалните органи на РУ-ГЩ), както и на действащите агенти (Zikulov 2007).

Теза: Агентът информатор е във фокуса на информационно-агентурното разузнаване (Human Intelligence – HUMINT). Бъдещият агент информатор трябва да е склонен да разкрие класифицирана информация под негов контрол, като тази склонност може да се развие в намерение при достатъчно силна мотивация и преодоляване на моралните задръжки и страха от нарушаването на закона. Мотивацията може да бъде материална или нематериална, а потенциалният агент информатор може и сам да инициира процеса, като се самопредложи. Вербовката е възможна при податливост за сътрудничество и изградено доверие между вербовчика и потенциалния агент информатор, което е правилният момент за начало на вербуването. По време на вербуването следва да се използват предварително добре изследвани мотивационни фактори, включително отношението към тях от страна на потенциалния агент информатор. Водеща роля има кадровият служител – вербовчик, който чрез психологически техники и похвати насочва обекта към съгласие за сътрудничество с разузнавателната служба.

Разузнаването зависи от кумулативния интелект на личния състав. Запазването на професионалния, кадровия и най-вече на интелектуалния капацитет е органично свързано с кумулиране на национално разузнавателно ноу-хау в поколенията през годините. Това е най-добрият начин една държава да има силно разузнаване. Големите разузнавателни служби в света имат свой собствен национален почерк за работа (Chukov 2021).

ПСИХОЛОГИЧЕСКИ АСПЕКТИ НА ВЕРБУВАНЕТО ПРИ ШПИОНАЖА

Основата на информационно-агентурното разузнаване (HUMINT) е събирането на разузнавателна информация, извършвано чрез човешки източници и междуличностни контакти. *В традиционното HUMINT: Този тип разузнаване включва събиране на информация чрез лични взаимодействия и комуникация с човешки източници, като служители, клиенти или други вътрешни лица, които имат достъп до чувствителна информация (Steel 2010). Първата стъпка на HUMINT във вербуването е, когато кадровият служител (вербовчик) забелязва и оценява целта (Coleman 2023; Chaney and Irvin 2016).*

В областта на психологията на шпионажа се изследват въпроси като факторите, влияещи върху решението на индивида да упражнява професия в разузнаването, психологическия профил на секретен служител, както и мотивацията на лице, на което е поверена властна позиция и впоследствие му се предлага да предаде това доверие чрез шпионаж. Защо някой би причинявал щети на собствената си държава и би подлагал семейството си на скандал или още по-сериозни последици?

В рамките на настоящия анализ терминът „шпионин“ обозначава лице, преминало официална проверка, получило достъп до класифицирана информация и във формална връзка с организацията, която впоследствие предава; то може да е постоянен служител или външен изпълнител. Решението да предостави класифицирана информация на чужда страна, е умишлено нарушаване на възложеното доверие и следва да се разграничава от ръководещия го служител на чужда разузнавателна служба (handler), който е кадрови офицер.

Рационално ли е да се шпионира при мисълта за рисковете?

На пръв поглед шпионажът не изглежда рационален. Агентите рискуват смъртта си или от ръцете на врага, или от собствените си правни системи. Дори в някои държави, които не налагат смъртно наказание за престъпни деяния, те не правят изключения за шпионите, които се наказват сурово (Burkett 2013). Постоянният риск поставя агента информатор под голям психологически стрес, който го затруднява да преодолее силната си мотивация.

От друга страна, хората, които са пристрастни към шпионажа, не се страхуват от силата на закона, т.е. те преодоляват страха от наказание. Безразсъдни и смели, те обикновено водят изолиран живот от обществото. Действителното престъпление при шпионаж е предаването на класифицирана информация, което в основата си е повтарящ се процес. Тази повторяемост увеличава вероятността от прехващане от противниковото контраразузнаване. Рискът е особено висок, когато противниковото контраразузнаване индиректно открие изтичане на информация. Освен това противниковото контраразузнаване извършва рутинни проверки и наблюдения, което увеличава риска от провал и психологическия стрес.

Мотивационна рамка на процеса за вербуване на агенти информатори

Разузнавателните агенции използват сходни практики за вербуване на агенти информатори, които се базират на мотивацията. Сред разузнавателната общност са известни две мотивационни рамки за вербуване:

MICE (акроним на Money, Ideology, Coercion/Compromise, Ego/Excitement)

MICE означава пари, идеология, принуда/компромис, его/вълнение:

ПАРИ – егоцентричните мотиви, като алчност, могат да накарат шпионина да повярва, че шпионажът е оптималният метод за получаване на желаните средства. Фактори като културна връзка с материално богатство, социално влияние и престиж, задоволяване на егото и финансово облекчение допринасят за податливостта към парично изкушение. Тери Томпсън предполага, че склонността към поемане на риск може да доведе до неразумни финансови

избори и затруднения, което да направи шпионажа да изглежда като решение. Финансовата мотивация, самостоятелно или в комбинация с други мотиви, е сред най-честите основи за вербуване (Thompson 2009).

Във връзка със „Случая Сергей Антонов“ на български граждани е упражняван психологически натиск, като са им предлагани изключително големи суми пари с цел да посочат „съпричастност“ на българското разузнаване по случая (Konstantinov 2018).

- **ИДЕОЛОГИЯ** – идеологията е колективна система от вярвания за текущото състояние на света или за това какъв трябва да бъде в идеалния случай. „Идеологията не се приписва на конкретна част или област на мозъка, тъй като е разпространена сред много хора“. Тя е в съответствие с егото на индивида и позволява изразяване на лични ценности и вярвания. В шпионажа специфична идеология може да валидира съзнателни или несъзнателни убеждения: петорката от Кеймбридж вероятно са били „истински вярващи“ в комунистическата идеология, а Юлиус и Етел Розенберг и по-късно Ана Монтез са действали по идеологически причини. Преди края на Студената война идеологията изглеждаше по-малко значима при вербуването на лица от Съветския съюз, което подтикна КГБ да търси алтернативни мотиви, но тя остава валидна мотивация и в настоящето и бъдещето (Thompson 2009).

Идеологическата мотивация е разнообразна. Към нея следва да се отнесат радикалните религиозни течения, също патриотичните чувства на малцинствените групи, които се борят за своята независимост.

По време на Втората световна война разузнаването на СССР вербува чужди граждани на етническа и политическа основа. Случаят с Ян Черняк – легенда в разузнаването, роден в Австро-Унгария, отбил военната си служба в армията на Румъния и работил за ГРУ (СССР). Той е с еврейски произход и това го е мотивирало да работи за ГРУ срещу фашистка Германия. Ян Черняк получава гражданство на СССР през 1946 г. (Sokolov 2022).

Извод: От идеологическите форми на мотивация най-силна е патриотичната. Патриотичните чувства представляват духовна и непреходна силно мотивираща сила. Тази сила може и би следвало да се използва не само за мотивация на служителите в националните разузнавателни служби, но и при вербуването на агенти информатори, чиито патриотични чувства съвпадат или са съвместими с патриотичните чувства на кадровите служители на разузнаващата държава. Това са сънародниците зад граница, също така националномалцинствените групи в разузнаваната държава, чиито патриотични чувства могат да се използват в полза на разузнаващата държава.

Изведено правило: „От противниците на вашите (нашите) противници може да се очаква, че ще са склонни да бъдат привлечени като ваши (наши) сътрудници срещу общия противник“.

Очакван ефект: Ако към тази мотивация се прибави материална помощ за реализиране на общо дело или задачи, ефектът би следвало да бъде много голям и устойчив във времето.

- **КОМПРОМИС/ПРИНУДА** – мотивацията „компромис/принуда“ в МІСЕ включва вербуване, при което шпионинът е принуден да участва поради страх от наказание, разкриване или други неблагоприятни последици. Този тип мотивация е най-малко надежден, защото стимулът е избягване на наказанието, а не удовлетворяване на ръководителя, поради което се очакват сътрудничество само доколкото е необходимо, и опит за бягство от контрол. Типичен пример е „меденият капан“, при който чрез съблазняване и заплахата от разобличаване се търси сътрудничество. В тази категория се използват компромати и зависимости, особено при вербуване на агенти за влияние (Thompson 2009).

По време на Студената война в някои западноевропейски държави, в които е имало временно пребиваващи български граждани, на същите е упражняван натиск за вербуване срещу удължаване на техните визи за престой в чуждата държава. Налагало се е българските дипломати да протестират срещу тези прояви пред съответното външно министерство с цел да бъдат прекратени (Kremenliev 2021).

- **ЕГО/ВЪЛНЕНИЕ** – егото е сложна концепция, която обхваща самовъзприятието на индивида и действията, предприети за неговото подобряване или защита, като значително

влиятелен върху процеса на вземане на решения (Thompson 2009).

При използването на термина в случая с Левченко се набляга върху желанието на потенциалния шпионин за предизвикателство, приключение и вълнение. Последвалите проучвания разкриха черти, свързани с егото, като нарцисизъм и недоволство на служителите. Всички категории MICE, с изключение на принудата, могат да се считат за част от егото, като парите и идеологията се използват за изразяване на егото (Chaney and Irvan 2016).

В своята статия Бъркет посочва, че рамката MICE е остаряла и не успява да улови сложността на човешката мотивация (Burkett 2013).

Критични бележки: Мотивационната рамка MICE е научно обоснована от психолози и принципно не се променя във времето, но идеи и ценности, водещи до идеологическа мотивация, се развиват според ценностната система на хората. По време на Студената война противоборството беше между комунистическата идеология и демокрацията, а днес борбата за демокрация продължава, като се появи и пацифизмът като мотивация срещу милитаризма. Патриотичната мотивация е постоянна и подтиква националните малцинства към самоопределение, а новото идеологическо противоборство е между демокрация и радикални религиозни течения. Задача на политическото разузнаване е да наблюдава тези тенденции и да актуализира MICE.

RASCLS (акроним на Reciprocation, Authority, Scarcity, Commitment/Consistency, Liking, Social Proof)

RASCLS означава реципрочност, авторитет, недостиг, ангажираност/постоянство, харесване, социално доказателство.

Горепосочените шест групи понятия могат да се разгледат като шест отделни концепции, които се отнасят до кадровите служители вербовчици, ангажирани с намиране и вербуване на чужди граждани като агенти информатори.

През 2013 г. Randy P. Burkett представи шестте принципа за влияние на Robert Cialdini (психолог). Тези принципи за влияние са кодифицирани от Steven Kleinman с рамката от правила RASCLS, използвана от разузнавателните агенции за вербуване на агенти информатори (Burkett 2013).

RASCLS – реципрочност/благодарност: принцип, според който *„всички човешки същества имат присъщо чувство за дълг да положат усилия да се отплатят по подобаващ начин за това, което е им предоставено (дарено) от друг“*. Това се демонстрира в правилото за ангажимента на Burkett: *„Винаги да предоставя или осигурява удобства“* по време на взаимодействие с агенти. Според Cialdini поклонниците на Кришна прилагат *„процедура за искане на дарения, която използва правилото за реципрочност“*, като раздават книги, списания или цветя на преминаващите лица, преди да поискат дарения (Burkett 2013).

Подобна практика се наблюдава в градския транспорт в големите градове на икономически развитите държави, където може да се видят пострадали граждани да продават носни кърпички, като с това те молят за помощ за лечение на техен близък болен човек или във връзка с някаква друга беда, сполетяла самите тях или семействата им.

Извод: Този принцип е полезен и може да бъде изключително ефективен в информационно-агентурното разузнаване. Например, ако кадровият служител вербовчик на разузнавателната агенция работи под прикритие, да речем, като търговец, то тогава може да се използва този принцип като първо сътрудничество за реализиране на някаква реална, макар и малка, но законна търговска сделка, от която потенциалният агент информатор ще получи дължимото възнаграждение по законен начин и след това може да се очаква реципрочна услуга от негова страна.

RASCLS – власт/статус в обществото: хората са *„учени от ранна възраст, че подчинението на властта ще доведе до награди, докато неподчинението ще доведе до наказания“*. *„Личният авторитет осигурява на разузнавача вербовчик предимство в процеса на вербуване на агенти информатори“*, пише Burkett, добавяйки, че по-скоро *„подразбиращата се, отколкото демонстрираната власт“* е за предпочитане в отношенията между вербуващия служител и потенциалния агент информатор (Burkett 2013). Следвайки този принцип, разуз-

навателните агенции осигуряват на кадровите служители (вербовчици) прикритие с висок статус и широки правомощия, включително неофициална помощ при лични проблеми и разходване на средства в рамките на прикриващата дейност, с което се издига авторитетът им пред потенциалните агенти информатори.

Извод: Този принцип е полезен и може да бъде изключително ефективен в информационно-агентурното разузнаване. Например, ако кадровият служител на разузнавателната агенция, работещ под прикритие на висок пост в някаква организация или търговско дружество, в рамките на своята прикриваща дейност започне да обгрижва и съдейства по подходящ начин на обекта за разработка при решаването на различни лични въпроси с материален и нематериален характер, това ще доведе до сближаване между тях.

Изведено правило във връзка с принципите за „реципрочност“ и „власт/статус в обществото“: *„Получаването на лесни пари и съдействие при решаване на лични проблеми е винаги силен мотив за получаващия да желае това да продължава и в бъдеще“*. Очакван ефект: *„Получаването на лесни пари или съдействие при решаване на лични проблеми е не само задължаващо за потенциалния агент информатор, но е и компроматен инструмент в ръцете на платеца/съдействащия“*.

RASCLS – недостиг: *„Стойността на възможностите, изглежда, се увеличава, когато предлагането им е ограничено“*. Burkett посочва, че рамкирането на една възможност като преходна увеличава нейната стойност за индивида. Обратно, Cialdini подчертава ограничаването на свободата ни да притежаваме нещо, поради недостиг и характеризира нашия отговор на недостига като психологическа реакция. Burkett илюстрира тази концепция, като ангажира потенциалния агент със скромни задължения по време на „фазата на развитие“ на процеса на вербуване, с цел да се постигне взаимно разбирателство по маловажни въпроси, като след това агентът се кара да се ангажира с нови и по-дълбоки взаимоотношения (Burkett 2013).

Извод: Чрез представяне на събирането на разузнавателна информация като мимолетна възможност за извличане на печалба от техния достъп може да се повлияе на хората да участват. Препоръчително е този принцип първо да се тества, като поставената задача е свързана със събиране на несекретна информация. По този начин обектът на разработка ще се тества в ситуация, нерискова и за двете страни, и ще се направят съответните изводи дали да продължат вербовъчните усилия.

RASCLS – ангажимент и последователност: теоретици като Леон Фестингер, Фриц Хидер и Теодор Ньюкомб разглеждат желанието за последователност като основен мотив за поведението ни. Представянето на себе си като последователни отразява идентичността ни и формира взаимодействието ни с обществото, а непоследователните често се етикетират като неблагоприятни. Изследванията показват, че публично взетите решения се подкрепят по-силно, което подчертава ролята на общественото ангажиране. През Корейската война китайските комунисти използват това качество, за да изтръгнат „признания“ от американски военнопленници. Набирането на агенти също се базира на малки ангажименти и първоначално споделяне на информация, което прераства в непрекъснато сътрудничество (Burkett 2013).

Извод: При необходимост е възможно да се развие взаимно съгласие за съвместна работа. Например, ако даден обект на разработка предоставя малка част от непублична информация (например вътрешен телефонен указател), той може да бъде насърчен да увеличи типа или количеството информация, която споделя. С тази техника „крак във вратата“ се маркира миналото съгласие за споделяне на информация и се иска още.

RASCLS – харесване: този принцип подчертава важноста на афинитета при набирането на агенти информатори. Оперативните служители (вербовчици) се учат, че хората най-много харесват тези, които са подобни на тях. Връзките с потенциални агенти се установяват чрез общи черти като минало, интереси и мироглед. Похвалата играе ключова роля в установяването на положителни връзки, а допълнителните срещи и време улесняват процеса на оценка. Процесът на създаване на връзка е етапен, преминавайки през стадии от колега към приятел и довереник. Целта на оперативните служители (вербовчици) е да създадат убеж-

дение у агента, че той е разбран и подкрепен като резултат на тази връзка. Това води до очакване с нетърпение на срещите с такъв служител, като възможност за качествено време и подкрепа (Burkett 2013).

Извод: Този принцип е полезен и може да бъде изключително ефективен в информационно-агентурното разузнаване. Например кадровият служител под прикритие с висок интелект, висше образование, богата култура, дар слово, перфектно владеене на езика, добро възпитание, изтънчени обноски и материални възможности може по естествен начин да спечели личните симпатии на потенциалния агент информатор, а те водят до по-голямо доверие, което е задължително в разузнаването.

Като пример в подкрепа на тези разсъждения може да се посочи колоритната личност на Хачо Бояджиев, разузнавач нелегал, който е известен със своята публичност, ерудиция, владеене на няколко чужди езика (Mitev 2019).

RASCLS – социалното доказателство: тази концепция е ключова, когато хората я използват за определяне на правилното поведение, особено в непозната обстановка. Това включва наблюдение на други и следване на техния пример, който може да се наблюдава в различни контексти, като клубове или култове. Във връзка с това може да се посочи като пример общоизвестната сентенция „*Когато си в Рим, прави като римляните*“. Силата на социалното доказателство се разкрива в трагедии като масовото самоубийство в Джонстаун през 1978 г. и устойчивостта на шпионажа на Олег Пенковски. При набирането на агенти принципът на социалното доказателство е от съществено значение, като се предоставят примери в подкрепа за увереност и мотивация. Разузнавателната агенция, която стои зад кадровия работник (вебовчик), е от съществено значение за утвърждаване на правилните действия. Това допълнително помага да се преодолеят евентуални съмнения или безпокойства при агентите информатори, като им се предоставят примери на успешни случаи (Burkett 2013).

Извод: Този принцип е полезен и може да бъде ефективен във вербуването на агенти информатори, когато се прилага в комбинация заедно с някой друг от останалите пет принципа. Принципно, от теоретична гледна точка може да се разчита на положителни резултати, когато мотивиращите фактори са също така два и повече.

ИЗВОДИ

1. Изведено правило (във връзка с принципите „реципрочност“ и „власт/статус в обществото“): „Получаването на лесни пари и съдействие при решаване на лични проблеми е силен мотив за получаващия да желае това да продължава и в бъдеще, особено когато се съчетава с чувство за зависимост или благодарност у обекта“.

Очакван ефект: Получаването на лесни пари или съдействие при решаване на лични проблеми е задължаващо за агента информатор и компроматен инструмент в ръцете на платеща/съдействащия. Чувството на задълженост, комбинирано с неформален дълг, може да се използва и за постигане на емоционална обвързаност.

2. Изведено правило: „От противниците на вашите (нашите) противници може да се очаква, че ще са склонни да бъдат привлечени като ваши (наши) сътрудници“.

Очакван ефект: Ако към тази мотивация се прибави материална помощ за реализация на общото дело, ефектът би следвало да бъде голям и устойчив във времето. Подобна мотивация, особено при наличие на общ идеологически или емоционален противник, е основа за формиране на дългосрочна лоялност, която надхвърля прагматичните подбуди.

3. Изведено правило: „Препоръчва се вербовъчният процес да започне с поставяне на елементарни задачи за събиране на неклассифицирана информация. Добре свършената работа трябва да се възнагражда във форма, в каквата принципно се възнагражда конспиративната работа“.

Очакван ефект: Целта е да се тестват възможностите, качествата и склонността за сътрудничество на обекта за разработка. Освен това поэтапното въвеждане в дейност чрез леки задачи служи за психологическа подготовка и адаптация към конспиративна работа, като изгражда увереност и навик за изпълнение на поверителни действия.

РЕЗУЛТАТИ

В резултат на критичния и сравнителен анализ на мотивационните рамки MICE и RASCLS се оформя приложим модел за интерпретиране на човешката мотивация и поведение в процеса на привличане на оперативни източници. MICE структурира базовите мотиви на потенциалния агент информатор, а RASCLS конкретизира принципите и техниките на влияние, които кадровият служител вербовчик използва при изграждането на доверие, зависимост и устойчиво сътрудничество.

Резултатът от изследването се изразява във формулирането на практически ориентирани правила и очаквани ефекти, които подпомагат: 1) оценката и усилването на мотивацията чрез реципрочност, авторитет и контрол върху задължеността; 2) формирането на дългосрочна лоялност при наличие на общ противник и подкрепа за общо дело; 3) поетапното въвеждане на обекта в конспиративна работа чрез задачи с нисък риск, позволяващи проверка на неговите качества и склонност за сътрудничество.

Така получените резултати имат теоретична и приложна стойност, тъй като могат да бъдат използвани при изготвяне на технологични карти и сценарии за вербуване, както и при систематизиране на подходи за идентифициране и мотивиране на сътрудници в съвременната среда на повишен риск и конкуриращи се разузнавателни интереси.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Концептуалните рамки MICE и RASCLS, използвани при вербуването на агенти информатори в полза на национални разузнавателни структури, са базирани на психологията. MICE е насочена към психологията на потенциалния агент информатор, а RASCLS – към образа и поведението на кадровия офицер вербовчик, и представляват съвкупност от психологически техники и похвати, върху които е изградена технологията на вербовъчния процес. Препоръчително е двете концепции да се използват при изготвяне на технологични карти и сценарии за срещи, като за всеки случай се отчитат конкретните обстоятелства и характеристиките на обекта и се предвижда план за отстъпление при негативна реакция.

Недостатък на MICE е, че не отчита възпиращото влияние на повишения риск и ролята на моралните ценности; липсата на етически ориентир улеснява вербуването, но носи рискове, включително от превръщане в двоен агент. Финансово мотивиран агент често пренебрегва качеството и достоверността на информацията, което може да доведе до предаване на непроверени данни и дезинформация. Най-същественят фактор остава дълбоката вътрешна мотивация, основана на устойчива ценностна система (патриотични убеждения, пацифистки възгледи, граждански права и защита на малцинствата), обединена като идейна мотивация.

Разузнаването обслужва три стратегически цели – отбрана на миролюбиви държави, възстановяване на исторически загуби и реализиране на завоевателни интереси, поради което не съществува универсален морален стандарт за всички служби; етичните норми варират според политическия, културния и геостратегическия контекст. Устойчивостта на агентурната мрежа зависи не само от техниките и моделите за вербуване, но и от разбирането на ценностната основа на личната мотивация.

ЛИТЕРАТУРА

- БОЯДЖИЕВ, Т., 2016. *Наръчник на шпионина*. Том 1. София: Сиела Норма, с. 102.
- БЪРКЕТ, Р., 2013. Алтернативна рамка за вербуване на агенти: от MICE към RASCLS (An Alternative Framework for Agent Recruitment: From MICE to RASCLS). *Studies in Intelligence*, том 57, бр. 1 (извадки). Издадено от CIA. [viewed 30 July 2025]. Available from: <https://www.cia.gov/resources/csi/studies-in-intelligence/volume-57-no-1/alternative-framework-for-agent-recruitment-from-mice-to-rascls/>
- ЗИКУЛОВ, В., 2007. *Военното разузнаване на България и Студената война*. София: Българска книжарница.
- КОЛМАН, Г., 2023. *Как разузнавателните агенции набират шпиони: Разкриване на сложния процес (How Do Intelligence Agencies Recruit Spies: Unveiling the Intricate Process)*. [viewed 30 July 2025]. Available from: <https://medium.com/@Gloria101cole/how-do-intelligence-agencies-recruit-spies-unveiling-the-intricate-process-c4482d15f7fb>

- КОНСТАНТИНОВ, В., 2018. *От първо лице за някои служби*. София: Изток-Запад.
- КРЕМЕНЛИЕВ, А., 2021. *Из лабиринтите на българското разузнаване*. София: Труд.
- МИТЕВ, В., 2019. *Тайни загадки на „тихия фронт“: Животът на големите български разузнавачи*. София: Книгомания.
- СОКОЛОВ, Г., 2022. *Шпионаж и политика – Тайната христоматия*. София: Сиела.
- СТИЙЛ, Р. Д., 2010. *Човешко разузнаване: Всички хора, всички умове, през цялото време (Human Intelligence: All Humans, All Minds, All the Time)*. Carlisle, PA: Strategic Studies Institute, U.S. Army War College. [viewed 30 July 2025]. Available from: <https://www.loc.gov/resource/gdcebookspublic.2023692719/>
- СУН ДЗЪ, 2023. *Изкуството на войната. Използване на шпиони*. София: ФАМА.
- ТОМПСЪН, Т., 2009. *Защо се случва шпионажът (Why Espionage Happens)*. Флорънс, САЩ: Seaboard Press.

REFERENCES

- BOYADJIEV, T., 2016. *Narachnik na shpionina*. Tom 1. Sofia: Siela Norma, s. 102.
- BURKETT, R., 2013. An alternative framework for agent recruitment: From MICE to RASCLS. *Studies in Intelligence*, vol. 57, no. 1 (excerpts). Published by the CIA. [viewed 30 July 2025]. Available from: <https://www.cia.gov/resources/csi/studies-in-intelligence/volume-57-no-1/an-alternative-framework-for-agent-recruitment-from-mice-to-rascls/>
- COLEMAN, G., 2023. *How do intelligence agencies recruit spies: Unveiling the intricate process*. [viewed 30 July 2025]. Available from: <https://medium.com/@Gloria101cole/how-do-intelligence-agencies-recruit-spies-unveiling-the-intricate-process-c4482d15f7fb>
- KONSTANTINOV, V., 2018. *Ot parvo litse za nyakoi sluzhbi*. Sofia: Iztok-Zapad, s. 46.
- KREMENLIEV, A., 2021. *Iz labirintite na balgarskoto razuznavane*. Sofia: Trud.
- MITEV, V., 2019. *Tayni zagadki na "tihya front": Zhivotat na golemite balgarski razuznavachi*. Sofia: Knigomania.
- SOKOLOV, G., 2022. *Shpionazh i politika – Taynata hristomatia*. Sofia: Siela.
- STEELE, R. D., 2010. *Human intelligence: All humans, all minds, all the time*. Carlisle, PA: Strategic Studies Institute, U.S. Army War College. [viewed 30 July 2025]. Available from: <https://www.loc.gov/resource/gdcebookspublic.2023692719/>
- SUN DZI, 2023. *Izkustvoto na voynata. Izpolzvane na shpioni*. Sofia: FAMA.
- THOMPSON, T., 2009. *Why espionage happens*. Florence, USA: Seaboard Press.
- ZIKULOV, V., 2007. *Voennoto razuznavane na Bulgaria i Studenata vojna*. Sofia: Balgarska knizharnitsa.

CRITICAL ANALYSIS OF MOTIVATIONAL FACTORS FOR RECRUITING HUMAN SOURCES TO COOPERATE WITH NATIONAL INTELLIGENCE STRUCTURES

Abstract: *The publication offers a critical analysis of the motivational factors that shape the process of recruiting operational sources to cooperate with intelligence services. The object of study is agent-based intelligence, examined in a historical context – from the Second World War and the Cold War to contemporary conditions. In the theory of human intelligence (HUMINT), two main frameworks used in recruitment are well known: MICE and RASCLS. This constitutes the subject of the study: a comparative analysis supported by examples from the literature and the operational practice of various services. The study emphasizes the psychological, value-based, and pragmatic motives that determine an individual's decision to cooperate with an intelligence organization. The analysis draws on open-source materials – academic and specialized literature, interviews with veterans, and officially available American and Bulgarian publications. The author presents original conclusions and viewpoints that contribute to a deeper understanding of the human factor in the intelligence process.*

Keywords: *Human Intelligence (HUMINT); Agent Recruitment; Motivational Factors; MICE and RASCLS; National Intelligence Agencies*

Eng. Ognyan Kostadinov, DSc
ORCID ID:0000-0002-9183-5243
Nikola Vaptsarov Naval Academy
Varna, Bulgaria
E-mail: o.kostadinov@nvna.eu
ognyan.d.kostadinov@gmail.com