

7. Епістолярна спадщина родини Нечаєвих (кінець XVIII – перша половина XIX століття) / упорядники С. Абросимова, І. Анцишкін, Н. Сурева та ін. ; наук. ред. А. Бойко // Джерела з історії Південної України. – Том 3. – Запоріжжя : РА «Тандем-У», 2003. – 488 с.
8. Дніпропетровський історичний музей ім. Д. Яворницького. Відділ фондів (ДІМ. ВФ). – Ф. 23. – Справа 18 (Арх. 532). – Матеріали О. О. Савицького.
9. Список земельных владений Екатеринославского уезда Екатеринославской губернии (с одной картой). – Екатеринослав, 1899. – С. 46.
10. Абросимова С. В. Бутовичівська економія Савицьких / С. В. Абросимова, Н. В. Сурева // Гуманітарний журнал. – Дніпропетровськ. – 2004. – № 1–2. – С. 132–135.
11. Екатеринославский листок. – Екатеринослав. – Воскресенье 14 августа 1883 года. – № 91.
12. Приднепровский край. – Екатеринослав. – № 812. – 18 апреля 1900 г.
13. ДІМ. ВФ. – Арх. 931. – Главная книга Бутовичевской экономии Алексея Алексеевича Савицького за десятилетие 1876 – 1885 гг.
14. Савицкий П. В. Метеорологические наблюдения Бутовичевской экономии Екатеринославского уезда в 1903 году / П. В. Савицкий // Вестник Екатеринославского земства. – 1903. – 23 октября. – № 2. – С. 16–17.
15. Савицкий П. В. Метеорологические наблюдения Бутовичевской экономии Екатеринославского уезда / П. В. Савицкий // Вестник Южно-русской областной выставки в Екатеринославе. – Екатеринослав, 1910. – № 14. – С. 6–7.
16. Гумилев Л. Н. Судьба и идеи / Гумилев Л. Н. – М. : Айрис-Пресс, 2008. (Воспоминания С. Б. Лаврова).

ФІЛОНОВ О. В.,
декан факультету права
(Донецький юридичний інститут
МВС України)

**ВИМОГИ ДО МОРАЛЬНО-ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ
В ОРГАНИ ЖАНДАРМЕРІЇ І СПЕЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ
ЯК ОРГАНІВ ПО БОРОТБІ
З ТЕРОРИЗМОМ У КІНЦІ XIX – ПОЧАТКУ XX СТ.**

УДК (477)321.28«18/19»

Присвячено з'ясуванню та науковому аналізу основних вимог до морально-ділових якостей кандидатів на службу в органи жандармерії і спеціальних органів Російської імперії як органів по боротьбі з тероризмом у кінці XIX – початку XX ст. як одному з головних чинників, що забезпечували ефективність реалізації основних функцій зазначених органів. Розглядаються й аналізуються вимоги до кандидатів на службу та вимоги власне до співробітників, проблеми їх реалізації і вплив на якість особового складу й виконання основних функцій зазначених органів, у тому числі і в боротьбі з тероризмом.

Ключові слова: поліція, жандармерія, охоронне відділення, філер, агент, екстремізм, тероризм, боротьба.

Посвящено выяснению и научному анализу основных требований к морально-



деловым качествам кандидатов на службу в органы жандармерии и специальных органов Российской империи как органов по борьбе с терроризмом в конце XIX – начале XX в. как одном из главных факторов, обеспечивающих эффективность реализации основных функций указанных органов. В статье рассматриваются и анализируются требования к кандидатам на службу и требования собственно к сотрудникам, проблемы их реализации и влияние на качество личного состава и выполнения основных функций указанных органов, в том числе и в борьбе с терроризмом.

Ключевые слова: полиция, жандармерия, охранное отделение, филер, агент, экстремизм, терроризм, борьба.

The article is devoted to finding and scientific analysis of the main requirements to the moral and business qualities of candidates for service in the gendarmerie and special bodies of the Russian Empire as the bodies to combat terrorism in the end of XIX - beginning of the XX century as one of the main factors ensuring the effectiveness of the implementation of the main functions of these bodies. The article considers and analyses the requirements for candidates for the service and the requirements of the staff, the problems of their implementation and impact on the quality of the personnel and carry out the basic functions of these bodies, including in the fight against terrorism.

Key words: the police, the gendarmerie, the security Department, extremism, terrorism, struggle.

Вступ. Без перебільшення можна стверджувати, що ефективність роботи органів по боротьбі з тероризмом в Російській імперії кінця XIX – початку XX ст. була пов'язана з якістю роботи кожного співробітника цих органів. Тому аналіз вимог, які ставились до морально-ділових якостей кандидатів на службу в органи жандармерії і спеціальних служб Російської імперії цього періоду має певну наукову зацікавленість, як погляду встановлення ступеня реалізації цих вимог і впливу на фактичний стан боротьби з тероризмом у різні її періоди, так і з огляду на можливості застосування цього досвіду у нинішній час.

Питанням кадрового забезпечення діяльності жандармерії та спеціальних служб Російської імперії в кінці XIX – на початку XX ст., в тому числі й у боротьбі з тероризмом, вимог до морально-ділових якостей кандидатів на службу в ці органи присвячена значна кількість наукових, фахових публікацій, публікацій мемуарного та автобіографічного характеру. Серед них праці таких науковців, як З. І. Перегудова, О. Н. Ярмиш, В. Жухрай, Л. П. Меншиков, В. М. Морозов, С. І. Посохов, Р. С. Мулукаєв, М. І. Сизиков, А. В. Борисов, А. Є. Скрипильов, К. Г. Федоров, І. А. Ісаєв, М. Г. Любар та ін. На нашу думку, дослідження в цій сфері ґрунтуються на зв'язку ступеня реалізації цих вимог з якістю та ефективністю роботи цих органів з виявлення, попередження і припинення злочинів взагалі й терористичних актів зокрема в Російській імперії в кінці XIX – початку XX ст.

Постановка завдання. Мета статті – спроба наукового аналізу вимог до морально-ділових якостей кандидатів на службу в органи жандармерії та спеціальних служб Російської імперії як важливого чинника організації боротьби цих органів з тероризмом у кінці XIX – початку XX ст. Вивчення впливу реалізації зазначених вимог на основні показники діяльності цих органів на підставі архівних документів, які зберігаються в Державному архіві Російської Федерації (далі – ДАРФ), наукових та фахових досліджень у цій сфері.

Результати дослідження. Перш ніж характеризувати вимоги до морально-ділових якостей кандидатів на службу в органи жандармерії і спеціальних служб Російської імперії як органів по боротьбі з тероризмом у кінці XIX – початку XX ст. застережемо, що йтиметься



лише про таких співробітників, як жандарми, керівники внутрішньої агентури, внутрішні агенти й філери.

З часу свого створення і в подальшому Окремий корпус жандармів став привілейованим кістяком системи політичного розшуку Росії. Прийом до корпусу здійснювався з особливою ретельністю: особи офіцерського й унтер-офіцерського складу добиралися на службу за певними жорсткими критеріями, які виключали компрометуючі факти.

Підготовка жандармських офіцерів на початку ХХ ст. в порівнянні з попередніми роками значно покращилася. Якщо в першій половині ХІХ ст. зараховані в корпус проходили лише двомісячне стажування у його штабі, то тепер їх готували на спеціальних курсах у Петербурзі, куди прибували офіцери армії і флоту, що пройшли ретельний відбір і витримали попередні випробування. Лектори читали майбутнім жандармам кримінальне право, курс з виробництва дізнань і розслідування політичних злочинів, залізничний статут. Пізніше до них додалися лекції з програм політичних партій, їх історії. Майбутніх жандармів знайомили з технікою фотографії, дактилоскопії та іншими навичками, які могли стати в нагоді офіцерові розшуку. Приділялася увага практичних курсів з володіння зброєю, прийомам самозахисту. Після випускного іспиту випускники цих курсів указом царя переводилися на службу в корпус і отримували призначення в різні жандармські управління та армійські частини.

Останнім документом, який регламентував порядок переведення в корпус, був циркуляр Головного штабу від 1914 р. № 19. Згідно з його вимогами в корпус могли переводитися офіцери всіх родів військ, які перебувають на дійсній службі, так і ті, що перебували в запасі або відставці, що прослужили в офіцерських чинах у строю не менше трьох років і мають вік від 25 до 33 років. Існувало обмеження також і по чину – не вище капітана або ротмістра армії.

До кандидатів ставилися досить високі початкові вимоги, частина з яких може здатися зайвими. На службу в корпус не допускалися офіцери, які мають дисциплінарні стягнення за судом і слідством, державні або приватні борги, особи польського походження, особи католицького віросповідання чи одружені на католичках, а також євреї, в тому числі хрещені. Але, навіть витримавши попередні випробування при штабі корпусу в Петербурзі, офіцер не прямував на жандармські курси. Він мусив повернутися в свою військову частину й чекати виклику. Іноді до двох років. А в цей час місцева жандармерія збирала про кандидата найдетальніші відомості. Політична благонадійність і майновий стан піддавалися найретельнішій перевірці. У корпус не зараховувалися офіцери, залежні від будь-кого матеріально. Вже тоді існувало непорушне правило: за неможливості переведення в корпус причина відмови не пояснювалася. Слід також підкреслити, що жандармський корпус давав певну відповідь – позитивну або негативну.

Мотиви переходу офіцерів на службу в жандарми були різні. Основні причини були, безумовно, ідейного характеру, але був і матеріальний стимул, оскільки платня жандарма значно перевищувала армійську. Розуміння того, що за хороші гроші доведеться нести важку в морально-психологічному плані службу, приходило зазвичай пізніше. Але вибір було зроблено, й офіцери несли нелегкий тягар жандармської роботи: проводили обшуки, арешти, дізнання. У Першу світову війну багато жандармських офіцерів подавали рапорти про зарахування їх в армію. Коли кількість таких рапортів набула масового характеру, командир корпусу жандармів, побоюючись залишитися без офіцерів, наказом припинив такі переходи, і жандармські офіцери залишалися на колишньому місці служби [1].

До керівників внутрішньої агентури, крім вимог загального характеру (до жандармів, або до співробітників охоронних відділень, інших посад, які зобов'язували мати таку агентуру), специфіка контингенту й особливості завдань, що стояли перед службою, ставилися вимоги з Інструкції Департаменту поліції МВС Російської імперії щодо організації й веденню внутрішнього (агентурного) спостереження від 10.02.1907 р. [2] (далі – Інструкція Департаменту) про те, що особи, які завідували агентурами, повинні керувати співробітниками,



а не сліпо дотримуватися вказівок останніх. «Звичайно, видатний співробітник – інтелігентний, має провідне становище в партії – прагне підпорядкувати своєму авторитету особу, яка веде з ним зносини, й чинить тиск на систему розшуку. Якщо для збереження відносин можливо його переконати, що таке його значення важливо, то, насправді, будь-яке неусвідомлене захоплення співробітниками призводить до негативних результатів. Особа, яка курирує агентуру, повинна скласти собі план розслідування й прагнути отримати з агентури всі дані для його здійснення. Тому, ніколи не відкриваючи своїх карт перед працівником, слід давати йому доручення, що впливають з плану розшуку. При цьому слід з особливою увагою ставитися до з'ясування або закріплення в пам'яті співробітників таких фактів, які могли б бути згодом використані як судові докази і підтвержені доказами, які лежать поза зіткненням зі співробітником. Ці завдання розшуку (у загальних рисах) можуть бути вказані співробітникам, щоб і він привчився до збирання даних, придатних для судового розслідування, і прикриття агентури» (§ 3 [2]).

Щодо якості секретних співробітників (внутрішніх агентів), Інструкція Департаменту поліції МВС Російської імперії щодо організації й ведення внутрішнього (агентурного) спостереження встановлювала: особи, що відають розшуком, повинні перейнятися свідомістю, що кращим показником їхньої успішної й плідної діяльності буде те, що в місцевості, довіреної їхньому нагляду, зовсім не буде ні друкарень, ні бомб, ні складів літератури, ні агітації, ні пропаганди. Останніх результатів буде досягнуто, якщо вони за серйозної поінформованості про революційну діяльність і вміння систематично й планомірно користуватися цими знаннями досягнуть того, що революціонери змушені будуть припинити в даній місцевості свою злочинну роботу.

Інструкція з організації й ведення внутрішніх агентур визначає критерієм якості роботи секретного співробітника й ступеня його цінності перебування секретного співробітника членом однієї з революційних організацій (про які вони дають відомості), або принаймні тісне зіткнення із серйозними діячами таких (§ 4 [2]). Крім цього, визначаючи вимоги до секретних співробітників, Інструкція Департаменту встановлює, що секретні співробітники повинні бути постійними й одержувати певне жалування (щомісячно), а не за окремі повідомлення, тому що тільки за наявності постійних агентур можна бути в курсі діяльності революційних організацій, і тільки постійні агентури можуть ставитися із зацікавленістю до справи розшуку.

У секретного співробітника, що почав роботу з матеріальних міркувань, слід, за можливістю, створювати й підтримувати цікавість до розшуку як знаряддя боротьби з державним і суспільним ворогом – революційним рухом. Особливо цінні щодо цього співробітники, які взяли на себе роль щодо спонукання відверненого характеру (§ 6 [2]). Virізніють серед секретних співробітників так званих «штучників», тобто осіб, що вимагають плати за кожну окрему вказівку на те або інше революційне підприємство, хоча і їхні відомості «должны быть использованы в интересах дела, в особенности сведения о предполагаемых экспроприациях, совершаемых часто лицами, не имеющими никакого отношения к революционным организациям, но к таковым сведениям нужно относиться с большой осторожностью и тщательно проверять их всеми способами» (§ 7 [2]).

Вимоги до філерів, їхні обов'язки, порядок навчання й дій були викладені в Інструкції з організації зовнішнього (філерського) спостереження 1907 р. [3].

П.п. 1, 2 цієї Інструкції визначали, що для несення зовнішньої (філерської) служби вибираються стройові запасні нижні чини, переважно унтер-офіцерського звання, не старше тридцяти років. Перевага за умов, викладених нижче, надається таким, що закінчили військову службу в рік надходження на філерську службу, а також кавалеристам, розвідникам, що були в мисливській команді й мають нагороду за розвідку, відмінну стрілецьку підготовку й знаки відмінності військового ордену.

Філер має бути політично морально надійним, твердим у своїх переконаннях, чесним, тверезим, сміливим, спритним, розвиненим, кмітливим, витривалим, терплячим, наполегливим, обережним, правдивим, відвертим, але не базікою, дисциплінованим, витриманим, серйозно й



свідомо ставитись до справи й узятих на себе обов'язків, мати міцне здоров'я, особливо міцні ноги, гарний зір, слух, пам'ять, таку зовнішність, що давала б йому можливість не виділятися з натовпу й усувала б запам'ятовування його особами, за якими ведеться спостереження [4].

П. 3 Інструкції начальника охоронних відділень з організації зовнішніх спостережень вимагав, щоб новоприйнятому філерові було роз'яснено: що таке державний злочин, що таке революціонер; як і якими засобами революційні діячі досягають своїх цілей; неспроможність учень революційних партій; завдання філера – спостереження й зв'язок його із внутрішніми агентствами; серйозність узятих філером на себе обов'язків і необхідність безумовно правдивого ставлення до служби взагалі й до наданих свідчень особливо; шкоду від укриття, перебільшення й узагалі неправдивих свідчень. Причому йому доводилось, що тільки сукупність безумовно точно переданих відомостей веде до успіху спостереження, тоді як перекручування істини в доповідях і прагнення сховати невдачі в його роботі наводять на помилковий слід і позбавляють філера можливості відзначитись [4].

В Інструкції детально розглядається порядок прийому філерів на службу (п. 5), порядок їхнього навчання, використання (п. 6), умови їхньої ефективності, забезпечення їх житлом (п. 7), вимоги до одягу (п. 8).

Особливо підкреслюється, що філер ні за яких умовою не повинен знати осіб, які працюють секретними співробітниками й навпаки (п. 9), що продиктовано необхідністю забезпечення режиму таємності й запобігання негативних наслідків зрад філерів, які мали місце всупереч заходам, прийнятим Департаментом поліції для їхнього попередження. Як стверджує С. Н. Жаров, жодна з вимог не порушувалася так часто й послідовно, як ця. Жандармські офіцери, що завідували розшуком, регулярно використовували філерів для зв'язків із секретними співробітниками [5]. Для набуття навичок швидко (з першого погляду) запам'ятовувати підозрюваного рекомендувалося користуватися будь-якими зручними випадками для практики запам'ятовування на підозрюваних особах. Скажімо, подивившись на підозрюваного, філер, відвернувшись в інший бік або закривши на хвилину очі, мав уявити всі прикмети цієї особи й перевірити чи є такою особа в насправді [4].

Висновки. Більшість дослідників відмічають неможливість дотримання зазначених вимог щодо секретних співробітників, філерів, оскільки розмір фінансового забезпечення таких категорій співробітників завжди був недостатній, що породжувало плінність кадрів і змушувало відповідних керівників у деяких випадках не помічати окремі невідповідності визначеним критеріям кандидатів на певні посади. Проте слід констатувати, що практично до останньої хвилини існування зазначених органів їх співробітники сумлінно виконували свої обов'язки й суспільну ситуацію завжди намагалися тримати під контролем, забезпечуючи необхідний рівень правопорядку в державі.

Список використаних джерел:

1. Голубые мундиры – Архипелаг Святая Русь [Електронний ресурс]. – Режим доступа : http://rys-arhipelag.ucoz.ru/publ/igor_rodin_quotgolubye_mundiryquot_ego_velichestva_quotrabota_ikh_byla_tajnoj_i_tajna_byla_ikh_devizomquot/46-1-0-1719.
2. Інструкція Департаменту поліції МВС Російської імперії з організації й веденню внутрішнього (агентурного) спостереження від 10.02.1907 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://tipolog.atspace.com:/doc_instrukcia_agentnabl.htm.
3. Инструкция начальникам охранных отделений по организации наружных наблюдений. – ГА РФ. – Ф. – 102. – Оп. 260. – Д. 259. – Л. 71-73. – П. 2
4. Инструкция по организации наружного (филерского) наблюдения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.agentura.ru/library/narugka>.
5. Заходи, прийняті Департаментом поліції. – ГА РФ. – Ф. 58. – Оп. 5. – Д. 4. – Л. 284.

