

ЭКОНОМИКА

Научная статья

УДК 658.3

DOI 10.63926/A/26-1-4

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГУМАНИТАРНЫХ МИССИЙ В ЛАГЕРЯХ БЕЖЕНЦЕВ

Ананченков Д.Т.

Российский государственный гуманитарный университет

125047, г.Москва, Миусская площадь, 6, стр. 6, Российская Федерация

E-mail: daniil.nvrsk@yandex.ru; ORCID: 0009-0005-8273-7579

Аннотация

В статье рассматривается кадровый потенциал гуманитарных миссий в лагерях беженцев как совокупность профессиональных, организационных и межсекторальных ресурсов, обеспечивающих жизнедеятельность лагеря, защиту беженцев и качество гуманитарного реагирования. Показано, что кадровая структура лагерей беженцев носит междисциплинарный характер и включает специалистов по координации и управлению лагерем, защите, здравоохранению, водоснабжению и санитарии, продовольствию и питанию, образованию, психосоциальной поддержке, сбору и анализу данных, логистике и взаимодействию с сообществами. Обосновывается, что эффективность гуманитарной миссии зависит не только от наличия формально укомплектованного штата, но и от межсекторальной координации, культурной компетентности, участия местных и вынужденно перемещенных сообществ, а также от устойчивости кадровых решений в условиях высокой нагрузки и нестабильной среды. Делается вывод о том, что кадровый потенциал гуманитарных миссий в лагерях беженцев должен рассматриваться как стратегический фактор защиты, качества услуг и институциональной устойчивости гуманитарного реагирования.

Ключевые слова: лагеря беженцев, гуманитарные миссии, кадровый потенциал, защита беженцев, управление лагерем, гуманитарное реагирование, межсекторальная координация.

HUMAN RESOURCES OF HUMANITARIAN MISSIONS IN REFUGEE CAMPS

Ananchenkov D.T.

Russian State University for the Humanities

125047, Moscow, Miusskaya square, 6, building 6, Russian Federation

E-mail: daniil.nvrsk@yandex.ru; ORCID: 0009-0005-8273-7579

Abstract

The article examines the human resources potential of humanitarian missions in refugee camps as a set of professional, organizational and intersectoral resources that ensure the life of the camp, refugee protection and the quality of humanitarian response. It is shown that the personnel structure of refugee camps is interdisciplinary and includes specialists in camp coordination and management, protection, healthcare, water supply and sanitation, food and nutrition, education, psychosocial support, data collection and analysis, logistics, and

community engagement. It is proved that the effectiveness of a humanitarian mission depends not only on the availability of a formally staffed staff, but also on intersectoral coordination, cultural competence, the participation of local and internally displaced communities, as well as on the sustainability of personnel decisions in conditions of high workload and unstable environment. It is concluded that the human resources of humanitarian missions in refugee camps should be considered as a strategic factor of protection, quality of services and institutional sustainability of humanitarian response.

Keywords: refugee camps, humanitarian missions, human resources, refugee protection, camp management, humanitarian response, intersectoral coordination

Введение

Масштабы вынужденного перемещения населения сохраняются на исторически высоком уровне, а лагеря беженцев и иные места компактного размещения продолжают оставаться важной формой гуманитарного реагирования в ситуациях массового исхода населения. В таких условиях качество помощи определяется не только объемом ресурсов, но и тем, насколько профессионально организован человеческий компонент миссии: кто именно работает в лагере, как распределены функции, насколько согласованы действия разных секторов и способен ли персонал обеспечивать одновременно защиту, базовые услуги и участие самих беженцев в управлении повседневной жизнью лагеря. Управление Верховного комиссара по делам беженцев Организации объединенных наций (УВКБ ООН) рассматривает координацию гуманитарного ответа как многоуровневую систему, а стандарты Sphere¹ и стандарты управления лагерями подчеркивают, что лагерное реагирование всегда носит межсекторальный характер [1].

В научном и прикладном плане это означает, что кадровое обеспечение гуманитарных миссий не может сводиться к набору отдельных вакансий. Речь идет о кадровом потенциале как о способности гуманитарной системы формировать, координировать и удерживать специалистов различных профилей, необходимых для функционирования лагеря беженцев как сложной социальной, управленческой и защитной среды. Международная организация по миграции в материалах по Camp Coordination and Camp Management подчеркивает значение координации услуг, информационного управления, взаимодействия с сообществами и работы с местными и национальными акторами, а стандарты Sphere связывают качество гуманитарного реагирования с наличием компетентных кадров во всех ключевых секторах [2].

Актуальность темы усиливается тем, что лагеря беженцев выступают не только пространством предоставления материальной помощи, но и средой, где одновременно решаются задачи защиты детей, профилактики гендерно обусловленного насилия, оказания медицинской помощи, психосоциальной поддержки, образования, управления данными и планирования долгосрочных решений. Соответственно, вопрос о том, какие именно специалисты необходимы в лагерях беженцев, становится ключевым для оценки готовности гуманитарных миссий к эффективной работе. Цель статьи состоит в характеристике кадрового потенциала гуманитарных миссий в лагерях беженцев через анализ основных профессиональных групп и условий их результативной деятельности.

¹ Проект «Сфера» - Sphere - был создан в 1997 году группой гуманитарных неправительственных организаций, в том числе, организацией Красного Креста и Красного полумесяца. Его цель состояла в том, чтобы повысить качество гуманитарной помощи и привлечь эти организации к ответственности за свои действия.

Основная часть

Кадровый потенциал гуманитарной миссии в лагере беженцев целесообразно понимать как совокупность специалистов, компетенций и организационных механизмов, обеспечивающих защиту населения, предоставление базовых услуг и координацию всего лагерного ответа. Минимальные стандарты управления лагерями прямо указывают, что управление лагерем не ограничивается административным надзором, а связано с координацией услуг, участием сообщества, подотчетностью и созданием безопасной среды для вынужденно перемещенных людей. Это означает, что кадровая структура лагеря по определению носит межсекторальный характер.

На институциональном уровне в беженских кризисах ведущую координирующую роль играет УВКБ ООН, а международная архитектура ответа строится через секторальную и межагентскую координацию [3]. Следовательно, кадровый потенциал лагеря должен оцениваться не только внутри одной организации, но и как способность разных акторов — международных агентств, национальных органов, неправительственных организаций и местных структур — работать в единой системе ролей и мандатов.

Ключевые профессиональные группы в лагерях беженцев представлены на рисунке.

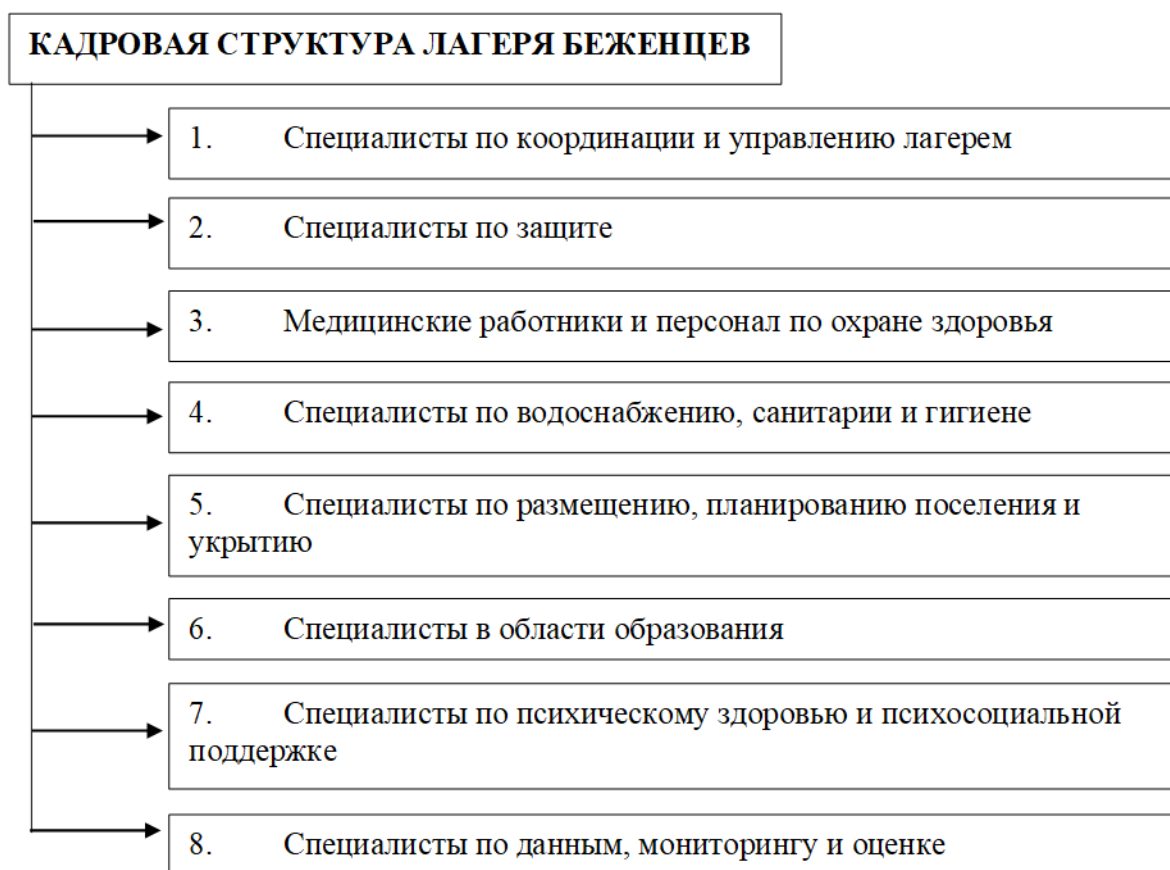


Рис. Кадровая структура лагеря беженцев.

Источник: составлено автором.

Первая и базовая группа — это специалисты по координации и управлению лагерем. К их функциям относятся координация услуг на уровне лагеря или площадки, организация систем обратной связи и жалоб, поддержка участия женщин, молодежи и маргинализированных групп, работа с партнерами, мониторинг пробелов в услугах,

информационное сопровождение и регулярное взаимодействие с властями и секторами. Из этого следует, что в кадровом ядре лагеря необходимы менеджеры лагеря, координаторы, специалисты по участию сообществ и по информационному управлению.

Вторая группа — это специалисты по защите. УВКБ ООН рассматривает защиту как центральную функцию гуманитарного ответа в беженских ситуациях, а это включает правовую помощь, регистрацию и документирование, защиту детей, профилактику и реагирование на гендерно обусловленное насилие, работу с лицами с особыми потребностями и организацию безопасной среды. На практике это означает необходимость в лагерях беженцев иметь не только общих protection officers, но и детских специалистов, GBV-специалистов, кейс-менеджеров, социальных работников и работников по взаимодействию с уязвимыми группами.

Третья ключевая группа — медицинский и общественно-здравоохранительный персонал. УВКБ ООН подчеркивает, что в лагерях и иных местах размещения необходимо обеспечивать базовые и экстренные медицинские услуги, а Всемирная организация здравоохранения отмечает, что в гуманитарных условиях перемещенные люди сталкиваются с дополнительными барьерами доступа к помощи из-за разрушенной инфраструктуры и сбоев в поставках [4]. Поэтому кадровый потенциал лагеря должен включать врачей, медицинских сестер, специалистов по общественному здоровью, акушеров, работников по репродуктивному здоровью и по эпидемиологическому наблюдению.

Отдельное значение имеет общинный уровень здравоохранения. Систематический обзор по деятельности работников общественного здравоохранения в гуманитарных условиях показывает, что общинные работники способны поддерживать непрерывность услуг в условиях острого и затяжного кризиса, а отсутствие местного общинного работника снижает доступ к сервисам, когда перемещение ограничено [5]. Для лагерей беженцев это означает практическую необходимость включения в кадровую структуру не только профессионального медперсонала, но и подготовленных общинных работников из числа местного населения или самих беженцев.

Четвертая важная группа — специалисты по водоснабжению, санитарии и гигиене (WASH). Стандарты Sphere и руководство УВКБ ООН по WASH рассматривают воду, санитарные условия и гигиену как базовые элементы безопасной среды в местах вынужденного размещения. Это означает потребность в инженерах, технических специалистах по водоснабжению, санитарных инспекторах, гигиенистах, специалистах по эксплуатации инфраструктуры и мобилизаторах по гигиене. Без этой группы невозможно поддерживать ни здоровье, ни эпидемиологическую безопасность, ни минимальные стандарты достоинства в лагере.

Пятая группа — специалисты по размещению, планированию поселения и укрытию. УВКБ ООН подчеркивает, что безопасные поселения должны соответствовать минимальным стандартам в сфере укрытия, WASH, защиты и доступа к услугам. Следовательно, лагерям беженцев необходимы инженеры, специалисты по планированию территории, логисты, которые обеспечивают пространственную организацию лагеря, размещение семей, планирование расширения и снижение рисков.

Шестая группа — специалисты в области образования. УВКБ ООН рассматривает образование в чрезвычайных ситуациях как одну из ключевых услуг, которую сами беженцы часто называют приоритетной, поскольку она дает детям и подросткам защиту, стабильность и чувство нормальности. Поэтому в кадровую структуру лагеря должны входить учителя, координаторы образования, специалисты по неформальному обучению, работники по вовлечению молодежи и по защите образовательной среды.

Седьмая группа — специалисты по психическому здоровью и психосоциальной поддержке. Руководство IASC по МНПСС рекомендует выстраивать межсекторальные системы психосоциальной поддержки в чрезвычайных ситуациях, а специальные материалы для координаторов лагерей подчеркивают необходимость интеграции МНПСС в лагерное управление [6]. Это означает потребность в психологах, психосоциальных работниках, консультантах, социальных работниках и координаторах межсекторального сопровождения.

Восьмая группа — специалисты по данным, мониторингу и оценке. Вакансии и руководства по организации лагерей беженцев прямо выделяют функции сбора, анализа и распространения точных и своевременных данных о лагерях, потребностях и услугах. В условиях лагеря беженцев это делает критически важными работников по информационному менеджменту, мониторингу и аналитике, поскольку без качественных данных невозможны ни планирование, ни адресное распределение помощи, ни подотчетность.

Хотя кадровый состав лагеря формируется по секторам, эффективная работа зависит и от набора общих компетенций. К ним относятся знание гуманитарных принципов, способность к межсекторальной координации, работа с жалобами и обратной связью, культурная компетентность, гендерная чувствительность, навыки коммуникации с сообществами и умение действовать в условиях нестабильности и ограниченных ресурсов. УВКБ ООН выделяет гуманитарные принципы как основу доступа и работы с затронутыми сообществами, а в требованиях к персоналу подчеркивает участие женщин, молодежи и маргинализированных групп, коммуникацию со стейкхолдерами и осведомленность о технологических решениях.

Особое значение имеет культурная компетентность. Скопинг-обзор по условиям предоставления услуг беженцам показывает, что культурная компетентность признана критически важной для эффективного и справедливого оказания услуг беженцам, однако требует большей концептуальной ясности и большего участия самих беженцев в проектировании сервисов [7]. Для гуманитарных миссий в лагерях это означает, что даже высокопрофессиональный секторный специалист без культурной и контекстной чувствительности не обеспечивает полноценного качества помощи.

Современное понимание кадрового потенциала гуманитарной миссии включает не только международный и национальный персонал, но и участие местных кадров и самих беженцев в предоставлении услуг. Современные исследования подчеркивают значимость участия сообщества и представительства сообщества, а обзор по общинным работникам показывает, что локально проживающие работники и местные лидеры критически важны для доверия, доступности услуг и устойчивости программ. Это позволяет рассматривать беженцев не только как получателей помощи, но и как потенциальных общинных работников, посредников, провайдеров знаний и участников систем обратной связи.

Такой подход особенно важен в секторах здравоохранения, психосоциальной поддержки, образования и работа с населением, где постоянный контакт с населением лагеря определяет качество результата. В то же время включение беженцев в кадровые процессы требует четких правил, подготовки, сопровождения и учета правовых ограничений страны пребывания. Это скорее вывод из сопоставления источников, чем прямо сформулированная норма в одном документе.

Даже при наличии необходимых профессиональных профилей гуманитарные миссии сталкиваются с кадровыми ограничениями. Обзор по работе в гуманитарных миссиях указывает на угрозы безопасности, психологическую травматизацию, ограничения мобильности, проблемы снабжения и супервизии [5]. Исследование по гуманитарной

рабочей силе в сфере мигрантского здоровья показывает, что работа в таких контекстах связана с высокими барьерами и требует специальных подходов к обучению и поддержке персонала. Это означает, что кадровый потенциал лагеря определяется не только набором должностей, но и способностью организации удерживать, поддерживать и постоянно обучать сотрудников.

Дополнительным ограничением выступает распределение функций между множеством организаций. Международная архитектура ответа предполагает координацию, но на практике межагентские границы, разная ресурсная обеспеченность и кадровая текучесть могут снижать целостность ответа. Поэтому одним из главных ресурсов лагеря является не только наличие специалистов, но и их включенность в общую координационную и информационную систему.

Заключение

Кадровый потенциал гуманитарных миссий в лагерях беженцев представляет собой междисциплинарную систему, в которой соединяются координационные, защитные, медицинские, санитарно-технические, образовательные, психосоциальные, аналитические и логистические функции. Анализ международных стандартов и руководств показывает, что эффективный лагерь беженцев не может обслуживаться одной профессиональной группой: его устойчивость зависит от слаженной работы менеджеров лагеря, специалистов по защите, медиков, WASH-персонала, планировщиков поселения, учителей, специалистов MHPSS, работников по данным и по взаимодействию с сообществами.

Проведенный анализ также позволяет сделать вывод, что ключевым качеством кадрового потенциала гуманитарной миссии является не только профессиональная специализация, но и способность к межсекторальной координации, культурной компетентности, работе с уязвимостью и подотчетности перед населением лагеря. В этом смысле кадровый потенциал следует рассматривать как стратегический ресурс гуманитарного ответа, от которого напрямую зависят защита беженцев, доступ к базовым услугам и институциональная устойчивость всей миссии.

Наконец, перспективным направлением развития кадрового обеспечения лагерей беженцев является сочетание международной экспертизы с локализацией и подготовкой местных и общинных кадров, включая участие самих беженцев в предоставлении отдельных услуг. Именно такая модель в наибольшей степени соответствует современным стандартам подотчетности, доступности и устойчивости гуманитарной помощи. Этот вывод основан на совокупности международных руководств по координации, участию сообществ и общинному здравоохранению.

ЛИТЕРАТУРА

1. Sphere Association. The Sphere Handbook: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian Response, fourth edition, Geneva, Switzerland, 2018.
2. Camp Coordination and Camp Management (CCCM). URL:<https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd12616/files/documents/CampCoordinationandCampManagement%20Manual.pdf> (дата обращения: 10.01.2026 г.)
3. International Coordination Architecture. URL:<https://emergency.unhcr.org/coordination-and-communication/interagency/international-coordination-architecture> (дата обращения: 10.01.2026 г.)
4. Refugee and migrant health. URL:<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/refugee-and-migrant-health> (дата обращения: 10.01.2026 г.)

5. Miller N.P., Ardestani F.B., Dini H.S., Shafique F., Zunong N. Community health workers in humanitarian settings: Scoping review. *Journal of Global Health*. 2020;10(2):020602.

6. Iasc Guidelines on Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings. IASC, 2007.

7. Lau L.S., Rodgers G. Cultural Competence in Refugee Service Settings: A Scoping Review. *Health Equity*. 2021;16;5(1):124-134.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Даниил Тарасович Ананченков, студент Российского государственного гуманитарного университета, Москва, Российская Федерация.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Daniil Tarasovich Ananchenkov, student of the Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation.