

## استخدام سوء پیشینه

استخدام افراد دارای سوء پیشینه، همیشه چالش برانگیز بوده است. البته پیش از آن که این چالش و ترس، براساس حقایق پیش رفته باشد، براساس احساسات و **سوگیری در جذب و استخدام** پیش رفته است. اما شاید زمان آن رسیده باشد که نگاهی دوباره به باورهایی که درباره افراد دارای سوء پیشینه داریم، بیاندازیم. البته دیدی که نسبت به این افراد داریم، از باورهای ماست که اگر شخصی در گذشته، کاری را انجام داده است، در آینده نیز انجام خواهد داد؛ یا اگر فردی در گذشته به شخصی آسیب رسانده، در آینده نیز این کار را تکرار خواهد کرد و یا اگر در گذشته دزدی کرده است، در آینده نیز این کار را خواهد کرد.

این همان باوری است که با آن، **مصاحبه شایستگی محور** را انجام می‌دهیم؛ یعنی باور داریم اگر قبلاً شخصی در گذشته توانسته پروژه‌ای را به درستی مدیریت کند، در آینده نیز می‌تواند پروژه را به درستی مدیریت کند. این دیدگاه می‌تواند در بسیاری از شرایط، به ما کمک کند؛ ما در ازدواج کردن نیز به سراغ گذشته فرد می‌رویم و آن را مورد بررسی قرار می‌دهیم. اما در این مقاله استخدام سوء پیشینه در **سیمیل اچ آر**، با کمک تحقیقاتی که مؤسسه راند (Rand.org) انجام داده است، نشان می‌دهیم که باورهایی که نسبت به افراد دارای سوء پیشینه داریم، چقدر اشتباه است.

## باورهای اشتباه درباره استخدام سوء پیشینه

### • افراد دارای سوء پیشینه، دوباره مرتکب جرم می‌شوند

در استخدام سوء پیشینه توجه داشته باشید که حقیقت این است که بیش از ۷۰ درصد از افرادی که مرتکب جرمی شده‌اند، در طول ۲۵ سال آینده، مرتکب هیچ جرم دیگری نشده‌اند (طول تحقیقات ۲۵ سال بوده است). بنابراین، این که بگوییم اگر فردی مجرم شد، دیگر خراب شده و جای اصلاح ندارد، به دور از واقعیت است؛ در حقیقت، بالای ۷۰ درصد از این افراد، اصلاح می‌شوند. در تحقیق دیگری در [annualreviews.org](https://annualreviews.org) نشان

داده شده است که احتمال اینکه یک فرد دارای سوء پیشینه (پس از گذشت مدتی از اتمام مجازات مربوطه)، مجدداً مرتکب جرم شود، در مقایسه با یک فرد بدون سوء پیشینه، برابر است و تفاوتی بین این دو وجود ندارد.

علاوه بر این‌ها، مؤسسه راند نشان داده است که احتمال وقوع جرم در افراد جوان، بیش از سایر افراد است؛ چراکه افراد، رفته‌رفته با اضافه‌شدن مسئولیت‌ها و روابط اجتماعی، احتمال ارتکاب جرم خود را کاهش می‌دهند که این نتیجه، با باور عمومی نیز هم‌راستا است.

#### • نوع سوء پیشینه افراد برای استخدام مهم است

باور دیگری که نسبت به افراد دارای سوء پیشینه وجود دارد، این است که تصور می‌شود فردی که مرتکب چند جرم کوچک، مانند دزدی‌های کوچک، شده است، در مقایسه با شخصی که تنها یک مرتبه مرتکب جرمی شده است ولی آن جرم، ضرب و شتم بوده، انتخاب بهتری است. اما حقیقت این است که نوع جرمی که شخص در گذشته انجام داده است، تقریباً هیچ ارتباطی به جرمی که شخص در آینده ممکن است انجام دهد، ندارد. در این تحقیق نشان داده شده است که حتی فردی که مدت زمانی نسبتاً طولانی را به علت جرمی در زندان سپری کرده، در مقایسه با فردی که چندین جرم کوچک داشته و تاکنون به زندان نرفته است، احتمال کمتری دارد که مجدداً مرتکب جرمی شود.

#### • نمی‌توان متوجه شد تغییر کرده‌اند یا خیر

نمی‌توان گفت شخصی که دارای سوء پیشینه است، مجدداً در آینده، آن رفتار را تکرار خواهد کرد یا خیر. خب این حرف درست است، اما مگر کار ما در منابع انسانی، افزایش «احتمال» موفقیت افراد در سازمان نیست؟ ما در [فرآیند جذب و استخدام](#)، تمام تلاشمان این است که افرادی را برای شغل انتخاب کنیم که احتمال می‌دهیم در آینده، عملکردی خوب خواهند داشت. آیا در آن شرایط، مطمئن هستیم؟ قطعاً خیر! برای استخدام سوء پیشینه نیز قطعاً نمی‌توان مطمئن گفت که این افراد در آینده مرتکب جرم نمی‌شوند؛ اما سه ملاک وجود دارد که اگر براساس آن‌ها، افراد را مورد بررسی قرار دهید، می‌توانید احتمال موفقیت انتخاب خود را افزایش دهید:

۱. **زمان:** چقدر از آخرین جرم یا بازداشت گذشته است؟ هرچه این زمان بیشتر

باشد، احتمال کمتری وجود دارد که شخص مجدداً مرتکب جرم شود.

۲. **سن:** هرچه سن شخص بیشتر باشد، احتمال ارتکاب مجدد جرم برای او کاهش می‌یابد؛ زیرا مسئولیت‌های زندگی او افزایش می‌یابد.

۳. **تعداد جرائم:** هرچه تعداد جرائم کمتر باشد (بدون توجه به نوع آن)، احتمال تکرار جرم در آینده کاهش می‌یابد.

در مثالی از استخدام سوء پیشینه می‌توان تصور کرد که اگر یکی از کاندیدهای شما، آقای ۳۵ ساله باشد که در سن ۲۰ سالگی مرتکب جرمی شده، زندان رفته و بعد از آن، هیچ خطایی از او سر نزنده و ۳ سال پیش نیز متأهل شده است و یک فرزند دارد، در مقایسه با آقای ۲۵ ساله که ۳ مرتبه زورگیری در پیشینه خود دارد ولی تاکنون زندان نرفته، احتمالاً اگر آن آقای ۳۵ ساله را انتخاب کنید، انتخاب خیلی بهتری داشته‌اید (از نظر احتمال ارتکاب مجدد جرم).

### **چرا باید افراد دارای سوء پیشینه را استخدام کنیم؟**

در بسیاری از کشورها، جمعیت‌های مردم‌نهاد و دولتی در حال تشکیل و فعالیت هستند که افرادی که دارای سوء پیشینه هستند را توانمند کرده و به طور مجدد، آماده حضور در جامعه آزاد می‌کنند. در ایران نیز تلاش‌هایی برای این کار در حال انجام است؛ اما چرا؟ شاید دو دلیل اصلی برای آن بتوان بیان کرد:

۱. همه ما حق زندگی کردن داریم تا جایی که آسیب جدی به دیگران وارد نکنیم و این افراد نیز با فرض اینکه اگر آسیب جدی به دیگران وارد کرده بودند، از زندان آزاد نمی‌شدند، حق زندگی دارند.

۲. شرایط سختی که در کل دنیا برای استخدام افراد توانمند وجود دارد و کوچک‌تر شدن هرروزه نیروهای کار، کشورها را به این واداشته است که کاری انجام دهند تا این افراد بتوانند مجدداً به روال عادی جامعه بازگردند.

### **به سادگی، سوء پیشینه‌دار استخدام کنید**

تلاش ما در سیمپل اچ آر این نیست که شما از فردا به صورت متمرکز، به دنبال استخدام سوء پیشینه باشید؛ چراکه این موضوع، به دور از واقعیت است. اما این توقع را می‌توانیم داشته باشیم که لطفاً اگر در نوبت بعدی یک جلسه مصاحبه با شخصی صحبت کردید که دارای سوء پیشینه بوده است، با او مثل یک فرد عادی برخورد کنید، به سه ملاک

توضیح داده شده در انتخاب این افراد توجه کنید و اگر آن سه شرط را تا حد خوبی داشتند، استخدامشان کنید.