

SUBJEKTIVE EINFLÜSSE

Wahrnehmungseffekte können die Personalauswahl beeinträchtigen

Bei der Auswahl zukünftiger Mitarbeiter muss darauf geachtet werden, dass eine möglichst objektive und zuverlässige Entscheidung gefällt werden kann. Dies ist jedoch aufgrund bestimmter psychologischer Wahrnehmungseffekte nicht immer einfach.

Der im Volksmund oft genannte „erste Eindruck“ wird in der Psychologie Primacy-Effekt genannt und ist genauer betrachtet ein psychologisches Gedächtnisphänomen, welches dazu führt, dass früher erfasste Informationen gegenüber später eingehenden Informationen bevorzugt werden.

Wenn ein Personalleiter beispielsweise zu Beginn wahrnimmt, ein Bewerber sei egoistisch, dann wird sich diese Einschätzung auch dann hartnäckig halten, wenn er oder sie anschließend freundlich, offen und hilfsbereit ist.

Der „erste Eindruck“ kann somit das gesamte Gespräch beeinflussen. Dieser Eindruck kann auch die anfängliche Arbeitsphase über anhalten und somit den Personalverantwortlichen täuschen. Gleiches gilt für den so genannten Halo-

Effekt. Darunter wird die Tendenz verstanden, faktisch unabhängige oder nur mäßig zusammenhängende Eigenschaften von Personen oder Sachen fälschlicherweise als verknüpft wahrzunehmen. Einzelne Eigenschaften einer Person, beispielsweise die Attraktivität, ein Titel, Sportlichkeit oder ein Akzent, erzeugen einen positiven oder eben einen negativen Eindruck, der die weitere Wahrnehmung

der Person „überstrahlt“ und so den Gesamteindruck unverhältnismäßig beeinflusst. Der Effekt tritt häufig dann auf, wenn sich der Bewerber durch besonders hervorstechende, ausgeprägte Eigenschaften oder Verhaltensweisen auszeichnet.

Der Einfluss des Halo-Effekts ist besonders stark, wenn der Beurteiler speziell auf eine Verhaltensweise oder ein Merkmal Wert legt und dieses entsprechend überbewertet. So kann die Taktik eines besonders attraktiven Bewerbers darin bestehen, dies gekonnt auszuspielen, oder eben auf die Frage der Stärken und Schwächen diesen Effekt für sich nutzen.

Neben den beschriebenen Phänomenen tragen noch viele weitere dazu bei, eine aussagekräftige Personalauswahl zu verhindern. Wer sich aber mit solchen Effekten beschäftigt und sich diese vor und während des Einstellungsgesprächs ins Gedächtnis ruft, kann sie auf ein Minimum reduzieren und ist anderen Personalleitern somit stets einen Schritt voraus. Und das Wichtigste: Er hilft seinem Unternehmen und bietet Bewerbern eine faire Chance. [-weiterlesen-](#)

GASTBEITRAG



Rüdiger Maas,
Diplom-Psychologe,
Maas Beratungs-
gesellschaft mbH



Marco Nitzsner,
Diplom-Psychologe,
Maas Beratungs-
gesellschaft mbH

Anzeige



QUADRIGA
AKADEMIE BERLIN

EXECUTIVE
EDUCATION

BERLIN - DÜSSELDORF - FRANKFURT - HAMBURG - MÜNCHEN - STUTT GART



Berufsbegleitend in nur 6 Monaten

KOMPAKTSTUDIUM PERSONALMANAGEMENT

- Staatlich geprüftes und zugelassenes Fernstudium –
- Abschluss Zertifikat „Human Resources Manager“ –

► Nächster Start: 23. September in Hamburg

