



Überblick über typische Wahrnehmungsfehler in Beobachtungsprozessen:

Halo-Effekt	Darunter versteht man die Tendenz, sich aufgrund eines einzelnen (positiven oder negativen) Merkmals einen Gesamteindruck zu verschaffen, der andere Eigenschaften überstrahlt, d.h., dass eine attraktive Person leicht als kompetenter eingeschätzt wird als eine Person mit durchschnittlichem Aussehen.
Tendenz zur Mitte	Darunter versteht man die Tendenz, alle oder die meisten Mitarbeiter als durchschnittlich zu bewerten, wodurch Extreme vermieden werden sollen. Sie entsteht meistens durch den Wunsch, keine Aufmerksamkeit zu erregen, oder durch ein falsch angewandtes Demokratieverständnis.
Mildefehler	Alle Personen werden hoch bewertet, unabhängig von ihrem tatsächlichen Verhalten, wodurch Konflikte vermieden werden sollen oder versucht wird, selbst gut dazustehen.
Stereotypisierung	Jemanden auf Grundlage der eigenen Wahrnehmung der Gruppe, der diese Person angehört (d. h. Geschlecht, Nationalität, Alter usw.), beurteilen.
Rezenzeffekt	Darunter versteht man die Tendenz, kürzlich stattgefundenen Ereignissen ein stärkeres Gewicht zu verleihen als weiter zurückliegenden Ereignissen.
Projektion	Darunter versteht man die Tendenz, Personen, die einem ähnlich sind, höher einzuschätzen als andere Personen (Gleiches verleiht ein Gefühl von Behaglichkeit und Übereinstimmung).
Kontrastfehler	Bewertung eines Mitarbeiters im Vergleich zu einem anderen. Beurteilungen sollten darauf basieren, wie sich der Mitarbeiter bezüglich seines erwarteten Zielniveaus verhalten hat.
Erster Eindruck	Bewertung anhand des Verhaltens in der Vergangenheit anstelle des gegenwärtigen Verhaltens, da die ursprüngliche Einschätzung weiterhin Einfluss ausübt.