

Auer, Anne-Kathrin

Heuristische Entscheidungen in Gruppen bei der Personalauswahl

eDiss Open Access bei der Niedersächsischen Staats- und

Universitätsbibliothek Göttingen (SUB), Göttingen 2016

## **Inhaltsverzeichnis**

### 1. Einleitung und Zielsetzung

1.1. Entscheidungsforschung

1.2. Umdenken der Entscheidungsforschung

### 2. Entscheidungsfindung in Organisationen

2.1. Merkmale von Organisationen

2.2. Organisation und Entscheidungsmuster

2.3. Entscheidungsprozesse und entscheidungstheoretische Grundlagen

2.4. Zusammenfassung

### 3. Entscheidungsfindung von Gruppen

3.1. Erforschung von Gruppenentscheidungen

Entscheidungen

3.2. Entscheidungen auf Gruppenebene

3.3. Heuristiken im Allgemeinen

3.4. Beispiele für ausgewählte Defekte in Gruppen

3.5. Zusammenfassung

### 4. Anwendungsbeispiel: Heuristische Entscheidungen bei der Personalauswahl

4.1. Personalauswahl als Gruppenentscheidung

4.2. Einfluss der Organisation bei der Personalauswahl

4.3. Qualität und Rahmen der Personalentscheidung

4.4. Personaldiagnostische Prozesse und ihre Hindernisse

4.5. Toolbox der Personalauswahl Information und Prognose

4.6. Fazit: Bewertung der heuristischen Personalauswahl

4.7. Fazit: Ableitungen für die praktische Personalentscheidung

4.8. Zusammenfassung

## **Zusammenfassung**

Heuristiken werden meist als individuelles Phänomen diskutiert, es stellt sich jedoch die Frage, ob Heuristiken ebenfalls dazu geeignet sind auf einer kollektiven Ebene angewendet zu werden.

Die Arbeit untersucht dazu heuristisches Entscheidungsverhalten auf Gruppenebene. Der Weg von begrenzt rationaler Entscheidungsforschung hin zu heuristischen Entscheidungsphänomenen der Organisation beschreibt das Feld der Entscheidungsforschung. Informationsverarbeitung, Hidden Profile Phänomene und Cognitive Mapping von Gruppen werden als entscheidende Faktoren in das heuristische Entscheiden von Gruppen integriert und untersucht. Darüber hinaus erfolgt eine Erweiterung der Grundregeln heuristischen Entscheidens von Gigerenzer und Marewski (2013) um kollektive Elemente. Es wird vorgeschlagen, die Gruppenmerkmale, wie kollektive Entscheidungsregeln, Einflüsse sozialer Gruppenprozesse und organisationale Einflüsse in die Grundregeln zu integrieren.

Kern der Arbeit ist, wie Heuristiken in Gruppen zustande kommen und wirken können. Dieses wird am Beispiel der Personalauswahl analysiert. Verschiedene Heuristiken finden Anwendung, u.a. die adaptive Werkzeugkiste von Gigerenzer et al. (1999), die Take-the-best Heuristik sowie die Verfügbarkeits-, Ankerheuristik und das Framing von Tversky und Kahnemann (1974). Diese sollen daraufhin untersucht werden, in welcher Form sie als kollektive Phänomene bei der Personalentscheidung in Erscheinung treten sowie das Zustandekommen und Wirken von Heuristiken auf Gruppenebene erklären können. Auch die heuristische Personalentscheidung von Experten wird kritisch hinterfragt. Ihre Expertise kann vor dem Hintergrund fehlender Rückmeldung aus der Organisation und einer unzureichenden Reflektion angezweifelt werden. Abschließend gibt die Arbeit einen Ausblick für praktische Ableitungen an die Personalpraxis, um das Spannungsfeld der fehlenden Expertise auszugleichen sowie heuristische Elemente in den Personalauswahlprozess zu integrieren.