

## 艺术设计思维在人力资源管理中的应用研究

叶佳晨

青岛电影学院, 山东 青岛 265200

[摘要]当下企业人力资源管理正面临着转型方面的压力。传统的管理模式在创新维度、员工参与度以及人才培养机制等方面渐渐呈现出不少的局限性。具体来讲,创新激励不足使得组织活力出现衰退的情况,员工主体意识较为薄弱,对管理效能产生了影响,单一化的培养路径很难与复合型人才的需求相适配。艺术设计思维的引入给管理革新带来了新的思路,其核心价值在三个维度有所体现,那就是以用户为中心的设计理念重塑员工体验,跨学科融合思维打破组织边界,系统化创新方法论重构管理流程。这种思维模式在招聘选拔、能力发展、绩效评估以及文化塑造等各个环节都产生了积极的影响。

[关键词]艺术设计思维;人力资源管理;思维应用

DOI: 10.33142/mem.v6i4.17484

中图分类号: F274

文献标识码: A

### Research on the Application of Art and Design Thinking in Human Resource Management

YE Jiachen

Qingdao Film Academy, Qingdao, Shandong, 265200, China

**Abstract:** Currently, enterprise human resource management is facing pressure in terms of transformation. The traditional management model has gradually shown many limitations in terms of innovation dimension, employee participation, and talent cultivation mechanism. Specifically, insufficient innovation incentives have led to a decline in organizational vitality, weak employee subjectivity, and an impact on management efficiency. A single training path is difficult to adapt to the needs of compound talents. The introduction of art and design thinking has brought new ideas to management innovation, and its core values are reflected in three dimensions: the user centered design concept reshapes employee experience, interdisciplinary integration thinking breaks organizational boundaries, and systematic innovation methodology reconstructs management processes. This thinking mode has had a positive impact on various aspects such as recruitment and selection, ability development, performance evaluation, and cultural shaping.

**Keywords:** art and design thinking; human resource management; application of thinking

#### 引言

随着经济全球化的进程不断向前推进,数字化转型也在持续开展,企业所面临的市场环境变得日益复杂且多变,人才方面的竞争也变得越发激烈,在这样的情况下,传统的人力资源管理模式已经很难满足现代企业对于创新能力的需求以及对人才多样化发展方面的要求。艺术设计思维属于一种重视用户体验、着重强调创新并且注重跨界整合的思维方式,由于它具备独特的创造力以及系统化解决各类问题的特点,所以渐渐地被引入到了人力资源管理这个领域当中。当企业应用艺术设计思维之后,便可以冲破传统管理所设置的种种束缚,在招聘环节、培训环节、绩效考核环节以及组织文化建设等诸多环节都能够达成创新与优化的目标,以此来提升员工的参与感以及创造力,推动人才实现全面的发展并促使组织达成持续不断的创新成果。本文主要针对艺术设计思维在人力资源管理当中的应用价值以及具体实践展开系统的探讨,对其在推动企业管理创新、提高人才培养效果以及构建积极向上的组织文化等方面所起到的积极作用加以分析,从而为现代企业在人力资源管理转型升级这一方面给予相应的理论支撑与实践方面的指导。

#### 1 艺术设计思维在人力资源管理中的应用价值

##### 1.1 促进人力资源管理创新

艺术设计思维有着独特的创新途径以及多维度的考量视角,它给人力资源管理赋予了全新的生机与活力。其秉持以人为本的设计理念,推动人力资源管理从以往那种流程化且标准化的状态朝着更为灵活以及个性化的趋势去转变,进而促使管理模式以及相应手段都产生创新之变。就好比在人才招聘以及选拔这个过程当中,设计思维激励着企业冲破常规所设定的种种限制,运用更加开放并且更具包容性的思维模式来开展相关工作,着重关注候选人的潜在能力以及多样化的个人背景,以此达成人才结构方面的优化调整。而在培训与发展的环节当中,设计思维主张依据员工的具体需求来制定定制化的学习方案,以此提升员工的参与感受以及学习的实际成效<sup>[1]</sup>。与此艺术设计思维还十分看重跨部门之间的协作以及多学科的相互融合,推动人力资源管理同企业的战略规划以及文化建设紧密结合起来,进而推动管理体系在整体层面实现创新突破。

##### 1.2 提升员工创造力与参与感

艺术设计思维讲究注重用户体验以及情感共鸣,如此一来便能切实提升员工的创造力还有参与感,在人力资源

管理领域运用设计思维这种方法,其关注点并不仅仅在于员工的技能以及绩效方面,而是更为看重员工的内在需求以及工作感受,进而营造出更为开放且包容的工作环境。这样一种以人为本的管理理念会鼓励员工积极主动地去表达自己的想法,并且参与到工作流程的改进以及创新环节当中,以此来激发他们所拥有的创造潜能。与此艺术设计思维着重强调跨界融合以及多样化视角,这无疑推动了团队成员彼此间的协作与互动,促进了知识共享以及思想碰撞,进而激发出数量更多且富有创造力的解决方案。员工身处这样一种积极互动并且备受尊重的氛围之中,其参与感会明显得到增强,工作积极性以及满意度同样也会随之有所提升。

### 1.3 优化人才培养与发展机制

艺术设计思维秉持着对创新以及以人为本理念的着重强调,由此为人才培养以及发展机制的优化开拓出了全新的思路与途径。在传统的那种人才培养模式之下,常常是把重点放在技能的传授方面,同时也着眼于岗位的匹配情况,然而却把员工个体所具有的多样性需求给忽略了,对于员工潜能的挖掘同样有所欠缺。反观艺术设计思维,其十分看重去观察并理解员工真实的需求状况,大力倡导要把员工当作中心来考虑,进而去设计出个性化且灵活多样化的发展路径,以此来助力员工充分地发挥自身所具备的优势,并且促使他们不断提升自身的综合能力。借助引入设计思维当中的迭代以及反馈机制,企业就能够依据员工实际的发展状况来及时地对培养方案做出相应的调整,从而推动员工实现持续的成长。与此艺术设计思维还积极鼓励跨部门展开协作以及知识的共享,推动构建起多元化的学习环境,进而强化员工的创新意识以及实践能力,最终有效地提升整个人才队伍的质量以及竞争力。

## 2 艺术设计人力资源管理的一般特点

在艺术设计这个领域当中,其人力资源管理呈现出极为显著的创造性以及灵活性特点。身为管理者的人员,会把激发员工所拥有的创意潜能当作一项重要目标,并且对于每位员工的审美能力以及个性表达情况同样予以高度关注。就在这片领域里,管理者充分地去尊重员工彼此间存在的个体差异,积极鼓励员工于工作期间能够维持独立思考的状态,从而开展相关的艺术探索活动。与传统行业着重强调制度以及流程方面的规范有所不同的是,艺术设计行业更多地将营造自由且开放的工作环境当作是关键所在。团队合作在艺术设计领域占据着相当重要的地位。不少项目往往是依靠成员相互之间展开交流互动、实现灵感碰撞的方式一步步向前推进的<sup>[2]</sup>。为了促使员工能够迸发出创意火花,企业往往会采用较为灵活的激励机制,以此来鼓励员工们勇于尝试新事物,尽力去突破现有的束缚。在招聘以及培训这两个方面,艺术设计行业更加看重人才所具备的综合素养情况。企业往往更倾向于去寻找那些有

着艺术敏感度并且拥有创新思维的人才,而并非仅仅只看重他们的专业技能水平。

## 3 艺术设计思维在人力资源管理各环节的应用

### 3.1 招聘与选拔中的设计思维应用

在招聘以及选拔这个过程当中引入艺术设计思维,能够给传统的那种人力资源管理模式带来极为彻底的改变,进而提升招聘所具有的精准程度以及科学特性。设计思维始终秉持着以人为本的原则,它会十分充分地去理解和把握候选人的诸多维度的特质以及潜在的需求,并非仅仅依靠单一的学历、工作经验这类评判标准,如此一来便能够达成更为周全的人才评估效果,在招聘需求分析的这个阶段,设计思维可以让企业把目光聚焦于岗位背后的实际业务场景以及员工的体验情况上,企业能够重新去界定岗位职责以及胜任力模型,使得岗位设置具备更强的针对性以及适应性,以此来吸引那些与岗位高度相匹配的人才。在招聘流程的设计层面,设计思维主张营造出一种开放、互动并且多样化程度较高的候选人体验氛围,从招聘广告的内容创意方面,一直到面试环节的情境模拟环节,都需要着重去激发候选人的主动性以及创造力,让候选人拥有更强的参与感以及归属感。设计思维还鼓励运用多种多样的评估工具,像是行为面试、案例分析、小组讨论以及能力测评等等,借助这些工具从多个方面考察候选人的思维方式、沟通能力以及团队协作潜力,防止因为过度依赖单一指标而出现评估不够全面的情况。设计思维着重强调要不断地进行迭代以及给予持续的反馈,在整个招聘的过程中,需要持续不断地去收集候选人以及用人单位所给出的反馈信息,及时地去调整以及优化选拔标准与流程,确保人才选拔具备动态的适应性以及精准的特性。最为重要的是,设计思维倡导跨部门展开协作,它推动人力资源部门和业务部门、技术团队以及外部专家开展深度的沟通与合作,一同去制定科学且合理的招聘策略,以此确保选拔出来的人员不但具备专业的能力,而且能够和企业文化以及发展战略高度契合起来。

### 3.2 培训与发展中的设计思维运用

在培训与发展的环节当中引入艺术设计思维,会有诸多益处。如此一来,人才的培养能够更具针对性,进而提升培养所具有的有效性,推动员工实现全方位的能力提升,助力组织达成持续发展之目的。设计思维秉持着以人为本的原则,运用创新的方式来解决各类问题。它会对员工的实际需求、学习习惯以及职业发展目标展开较为细致的了解,以此帮助企业构建起具备个性化特点且是动态化的培训体系。这样便能让培训设计者从传统的“一刀切”模式中解脱出来,去关注员工多样化的学习风格以及处于不同阶段时的能力需求。基于这样的情况,培训设计者便能够开发出灵活多变、多元丰富并且互动性较强的培训内容与形式,像体验式学习、案例研讨、跨部门项目合作等等,

以此来激发员工的学习兴趣以及主动性。设计思维着重于快速迭代以及持续反馈,在培训方案实施的整个过程当中,会依据学员的反馈情况、培训效果的评估状况以及对行为变化的观察结果来进行相应的调整与优化,使得培训更加契合实际工作方面的需求,提升培训所具有的实用价值以及转化效果<sup>[3]</sup>。设计思维还倡导跨界合作,其推动人力资源部门和业务主管、培训专家以及外部资源展开深度的协作,设计出与组织战略以及员工成长路径相契合的培训项目,最大限度地利用培训资源,精准地达成培训目标。

### 3.3 绩效管理中的设计思维

把艺术设计思维引入绩效管理以及激励机制当中,这对于突破传统绩效评价所存在的种种局限是很有帮助的,能够助力构建起更为科学、更加公正并且有着不错激励成效的管理体系。设计思维秉持着以人为本的理念,会充分关注员工各式各样的需求以及个性化的表现情况,借助对员工内在动机以及工作环境的深入剖析,促使绩效管理不再仅仅看重结果,而是将过程与结果同等看重起来。设计思维驱动企业去重新考量绩效指标的设定事宜,提倡在指标设计环节融入灵活性以及从多个维度来加以考量的思路,既要着眼于量化的成果,也要着重关注员工的创新能力、团队协作状况以及学习成长的情况,防止因为单一的数字化指标而出现片面的评价情形以及引发员工的焦虑情绪。设计思维着重强调反馈的及时性以及互动性,鼓励管理者和员工之间搭建起开放且双向的沟通途径,凭借持续不断的反馈以及相应的调整举措,让绩效管理转变成推动员工发展的积极推动力量,而不是变成给员工施加压力的源头。与之设计思维也促使企业在激励机制的设计方面更加侧重于差异化以及个性化,要综合考虑员工的兴趣、价值观以及职业目标等因素,去设计出多种多样的激励方式,像物质奖励、给予职业发展机会、获得荣誉认可以及对工作环境加以优化等等,以此来唤醒员工内心的驱动力以及激发他们的创造潜能。

### 3.4 组织文化建设中的设计思维

在组织文化建设当中运用艺术设计思维,可大幅度提升企业文化的内涵,使其表现形式更为丰富,能够有效地传达企业核心价值观,强化员工对于企业文化的认同感。设计思维遵循以人为本的原则,秉持共创的精神。它会细致地去洞察员工的情感需求、行为习惯以及价值取向等情

况,推动组织文化从抽象的理念转变成具体的行动模式。在文化塑造的过程当中,设计思维鼓励企业采用共创的方式。这种方式能够充分调动各个层级员工的参与积极性,借助工作坊、头脑风暴、文化故事分享等互动的形式,让员工不再是仅仅作为文化的接收者,而是成为文化的创造者以及传播者,进而强化文化的生机以及影响力。设计思维注重体验设计,倡导通过场景化的文化活动以及营造良好的环境氛围,让员工在日常的工作当中真切地感受到文化的存在以及力量。例如打造具有象征意义的办公空间、开展主题活动、设立文化激励机制等等,实现文化理念在员工心中内化、行动外化。设计思维强调文化建设的动态迭代<sup>[4]</sup>。

## 4 结语

艺术设计思维属于一种富有创新性的管理理念和方法,其以人为出发点来展开,这给人力资源管理开拓出了全新的思考视角以及实践方面的路径。把设计思维融入到招聘选拔、培训发展、绩效管理还有组织文化建设等诸多环节当中,企业一方面能够提高管理所具有的科学性以及灵活性,另一方面还能够激发出员工的创造力并且调动起他们的积极性,进而推动人才实现全面的成长,促使组织达成持续不断的创新。虽然在推广应用的过程里面依旧存在着一些挑战以及障碍,不过伴随着相关理论不断地得到完善以及实践经验不断地得以积累,艺术设计思维在人力资源管理当中的应用有着十分广阔的前景。在未来,企业应当积极地去探索并进一步深化设计思维的运用,以此推动人力资源管理朝着更为智能化、个性化以及高效化的方向去发展,最终为企业创造出更大的价值,提升自身的核心竞争力。

### [参考文献]

- [1]王绪振,许超.艺术设计专业协同创新创业能力拓展研究[J].陶瓷研究,2022,37(3):123-126.
- [2]肖汉杰.H 艺术学院人力资源管理研究[D].黑龙江:哈尔滨工业大学,2017.
- [3]侯瑾,陈翠翠,赵右南.高校人力资源管理中的激励艺术[J].山西财经大学学报,2025,47(1):223-225.
- [4]陈仙.技术人才培养:企业人力资源管理中的布局与艺术[J].中国商人,2024(5):52-53.

作者简介:叶佳晨(1995.9—),女,汉族,本科,毕业院校:西南科技大学,专业:会计学。