

Headline:	以人为本 助力企业打造高效团队 专访国际铂金协会 (PGI) 中国区财务及营运总监 Lily Li 女士 An Interview With Lily Li – Director, Finance & Operations Of PGI China		
Date:	2022-12-01		
Media:	财富品质 [Fortune Character]	Location:	Shanghai
Page/Section:	072-073/人物	Frequency:	Monthly
Score Point:	100pt	Size:	2/1
Circulation:	184,000	EAV:	91,428
Synopsis:	Found in 1997, PGI China has been committed to cultivating Chinese consumers' interest in platinum, providing all-round support for promoting platinum jewelry in the Chinese market, and has achieved great results. PGI advocates a talent development strategy of "people-oriented, multispect empowerment" and has created an efficient innovation team. Fortune Character interviews with Lily Li, Director, Finance & Operations of PGI China, to discuss relevant suggestions on corporate human resource management from the perspective of employees.		
Link:			
Sort:	PGI - Print - Others - Others		

## 财富品质

FORTUNE CHARACTER  
关注财富人士 诠释财富品质

# 以人为本 助力企业打造高效团队

专访国际铂金协会 (PGI®) 中国区财务及营运总监 Lily Li 女士

1997年，国际铂金协会 (PGI®) 成立中国办事处，一直以来致力培养和引导中国消费者对铂金首饰的喜爱，为推广中国市场的铂金首饰提供了全方位的支持，并已取得巨大的成绩。2000年始，中国已经一跃成为全球铂金首饰消费的最大市场，这些瞩目的成就离不开每一位员工的奉献与支持。国际铂金协会 (PGI®) 主张“以人为本、多维赋能”的人才发展战略，打造了一个极具创新意识且高效的团队。协会相信每一位员工都能成为最强大的竞争优势，帮助协会实现成为行业革新先行者的愿景。《财富品质》对话国际铂金协会 (PGI®) 中国区财务及营运总监 Lily Li 女士，探讨关于企业人力资源管理的相关建议，从企业核心——员工的角度一探究竟。



国际铂金协会 (PGI®) 中国区财务及营运总监 Lily Li 女士

072

**FC: 纵观您过往的任职履历丰富而多元，是什么样的原因让您选择加入国际铂金协会 (PGI®)? 在协会的人力资源与行政管理上，哪些方面与您过往服务过的行业不同又存在哪些挑战?**

**Lily:** 我本身是一个乐于探索新鲜事物的人，而协会提倡的价值中也包含保持探索与好奇心这一项，这让我的个性与工作风格得以充分发挥。同时，团队的相处风格是以开放包容为主，在工作上鼓励创新意识，这些都是协会吸引我的地方。PGI®的工作让我有归属感，在工作的时候也感受到了协会将我们每一个员工都视为公司最为核心的竞争力。

企业多以员工的业绩成果为导向，尽管我过去服务过的优秀企业对员工的发展已经极为重视，但协会对员工个人发展的规划与个人能力的培养则更为看重。一直以来，我都认为仅用KPI的达成来评判一个员工，并将其凌驾在诸多优秀品质之上并不全面。我认为尊重每一位员工的差异，并以此建立适合员工个人长期职业发展的体系更为重要，而协会就给予了我们建立个人职业发展体系的优秀平台。在每个员工入职时，协会会为其生成一套个人专属的“行为与价值观”分析报告，以此让员工了解本人和团队成员的工作风格，作为员工今后工作合作和团队发展的参考。在员工绩效考核体系中，协会将个人的发展及其行为表现 (Competency)，列为与工作绩效 (OKR) 一样重要的部分，所占的评价权重亦相当，因为我们坚信团队的协作和氛围，是创造协会最佳业绩的关键要素。

**FC: 贵品牌是如何定位人才的? 一旦聘用成功，如何吸引和保留优秀人才? 在工作中如何才能激发员工的潜力和创意，保持团队精神饱满，充满活力?**

**Lily:** 对我们协会而言，优秀的人才需要具备四个特质。第一，正直的人品，这是基础；第二，善于沟通并尊重彼此的差异性；第三，始终保持进取的心态与创新意识；第四，过硬的专业水平和敬业精神。这也正契合了PGI®的价值观：Honesty & Integrity; One PGI Team; Insightful and curious; Professional Excellence.

吸引和留住优秀的人才，除了富有竞争力的薪酬福利外，我认为PGI®对于人才最有吸引力的亮点是：长效的培训和激励机制，轻松和谐的工作氛围。协会2020年SOQ (Situational Outlook Questionnaire) 工作氛围调研报告显示：“协会员工在工作中拥有较大的灵活度和自由思考的时间；提出新想法总是受到欢迎和鼓励；大胆地进行辩论并表达不同观点；内部冲突少；办公室里盛行幽默愉快的氛围”。为了鼓励创新，我们在办公区域特设了“头脑风暴区”，设置了可移动沙发、屏风，并放置随手可及的创新决策辅助工具 (如思维导图、决策表格) 等，为团队成员提供一个讨论新点子的轻松氛围。这也是我们的员工热爱在协会工作、员工队伍特别稳定的重要原因。

在日常工作和生活中，我们尽最大所能为员工提供周全的身心健康保障，除了为员工及其子女购买补充商业医疗保险、安排年度体检、流感疫苗接种外，还在办公区域设置了“健身区”，鼓励员工在工作间隙进行运动；并定

人物 | Yaok People



期邀请中医到办公室为员工进行诊疗和推拿，举办心念培训等，保障大家的身体健康和心理韧性。在今年疫情封控时期，我们第一时间安排了员工的食物补给及个人防护用品的输送，还安排了厨艺大赛、画画解压课、卡拉OK、以及线上社交等线上活动，帮助大家减轻焦虑。

此外，我们还通过丰富多彩的活动来激活团队精神，比如在办公室的瑜伽课、插花课、午餐分享会、生日会，在户外举办团建活动等。在协会工作时，甚至从员工平日里的朋友圈里，可以很明显地感受到，员工对成为协会的一员充满了满足感和自豪感。

One PGI Team 的理念不仅仅是一个口号，它烙印在每个员工心中，我们在团队建设上的付出，培养了协会员工如铂金般的坚韧品质。即使是在疫情严峻的当下，面对多种未知挑战，团队依旧能够出色地完成我们对于合作伙伴的承诺，不断创造新的消费需求，并将这些需求切实转化为业务增长的动力，帮助协会始终处于行业领先的位置。

**FC: 现在很多企业的员工与求职者也在走向年轻化，协会亦是如此。面对新生代求职者与员工群体，您觉得他们的价值观最大差异是什么? 作为人力资源部门，您是如何平衡的?**

**Lily:** 新生代员工更喜欢直接、自由而平等的沟通，对挖掘工作中的乐趣及良好工作氛围的营造更加重视，同时也非常注重自我目标的实现和他人认可。尽管新生代在工作中展现了与众不同的职业观，但我们并不需要特别去割裂。在我看来，我们需要做的是有意识地创造各种条件来激励他们才能的发挥，我们经常会看到，协会的新生代员工大胆地站在各种创新论坛上演讲、主持活动等，他们是如此的自信又充满活力!

由于新生代的思想和价值观也是PGI®对消费者市场观察和调研的重要内容，协会的新生代员工在此过程中发挥了重要作用，为新生代消费者研究报告提供了很有价值的观察和研究方法，通过协会提供的平台使个人职业能力得到快速提升。

**FC: 协会在过去的一年开展过哪些高质量的培训，使团队成员更加全面发展? 您最感兴趣的培训议题是什么? 之后PGI®还会进行什么方面的培训来提升员工的整体素质?**

**Lily:** PGI®每年会为员工安排较为充足的培训预算，我们的员工每年至少有10%的工作时间来进行各种培训，是典型的“学习型组织”。我们目前的培训分为两种，一种是软技能培训，帮助员工更好在工作和生活中进行有效的沟通和交流；一种是硬技能培训，员工每年都会根据自己的专业领域和项目需要，有选择地参加各种硬技能培训，如新媒体运营、市场营销、财税政策、合规培训等；再比如全员参与的CPS (Creative Problem Solving)、GRASP (Ground sensing - Real issue - Authorities - Solutions - Prototype) 等系列创新课程和工作坊，借助这些工具培养创新思维并积极运用于工作中。此外，PGI®员工及合作供应商也常常带来一些市场和行业的专业知识分享；我们还定期举办全球员工的线上分享会，由协会各办事处同事就近期所执行的成功案例进行剖析，促进不同国家员工之间的交流与学习。

对我本人来说，PGI®的软技能培训是我经历过的最全面、最深入、最持久，也是收获最大的一系列高质量培训。软技能培训相比于硬技能培训，往往需要更长时间的琢磨与实践，为此协会已经持续举办了十几年的涉及不同方面的软技能培训，能为员工付出这么长期的、耐心的培养，实属难能可贵。比如员工的沟通技巧、聆听技能、领导力培训等系列课程，通过学习小组的不断交流与反馈，或与培训师一对一的谈话与教导，逐年学习，循序渐进，以此构建良好的沟通氛围，提升了团队工作效率和绩效。配合上我们的PDP 提升评估体系来激励团队打破常规，不断探索新领域，开拓新项目。

这样的培训我们还会持续进行。我们相信，员工作为协会最宝贵的财富，只有从“人”本身出发，在工作中给予平台，鼓励员工不断地去探索去发现、去创造，才能让国际铂金协会 (PGI®) 真正成为行业的革新先行者。

073