

总第 14 期

2018年 9/10 月

加特可（广州）

自动变速箱有限公司 主办

# 魅力加特可

# Jatco



加特可（广州）自动变速箱有限公司

地址：广州高新技术产业开发区科学城荔红二路8号

邮编：510530

电话：020-82267338 传真：020-82267002

网址：www.jatcochina.com

构筑安全健康的职场环境

员工意识提升，加特可在行动

守法合规——铭于心，践于行

# 目录

## CONTENTS

- 02 目录
- 03 卷首语
- 04 透视  
员工意识提升，加特可在行动
- 08 对话  
对话三浦部长  
构筑安全健康的职场环境
- 16 要闻  
FY18年度上期彩虹口袋捐赠和旧物捐赠活动圆满结束  
加特可广州员工无偿献血  
加特可广州上海分公司参加城市公益骑行活动  
加强技术沟通，共谋技术发展——第六届CVT大学夏令营圆满结束  
加特可广州连续三年荣获“广东省企业500强”及“广东省制造业100强”称号
- 21 热点  
守法合规——铭于心，践于行
- 30 风采  
培训宣传部：培训，让企业更具竞争力  
加特可&日产全球基本技能竞技大会落幕，加特可广州再创佳绩
- 35 趣知识  
专家信箱：孩子不自信怎么办？

2018年9/10月 Sept./Oct. 2018



14



18



32

主办：  
加特可（广州）自动变速箱有限公司  
编委会：  
王莎丹 李洁 杨国枝 罗慧 张瑞琼  
万华飞 周西福 王媛媛 张馨萍 王莹  
主编：黄光继  
执行主编：魏芳  
责任编辑：刘蔚彬 胡璇 黄柳燕  
联系电话：020-82267338-263  
投稿邮箱：  
zhenggao@jactochina.com  
承制：南都周刊

您可以登录  
www.jactochina.com  
加特可广州官网浏览

## 千里之堤，毁于蚁穴

提到“守法合规”，最先忆起的是10年前那次轰动全国的三鹿毒奶粉事件，随后22家国产奶粉厂商的69批次产品中被检出三聚氰胺，国产奶粉彻底失信于民。

尼采说，当你凝视深渊时，深渊也在凝视着你。当三鹿们在违法的深渊边缘疯狂试探，以牟取一个“利”字时，可曾想过，真相被戳破的那一天，便是坠入深渊之时。

守法合规是一个老生常谈却又常谈常新的话题，对于企业而言，无非是鼠目寸光的眼前利益与高瞻远瞩的长远利益的博弈，如何在激烈的市场竞争中谋得发展，方法诸多，但“搏一搏，单车变摩托”的打擦边球心态却不可有。

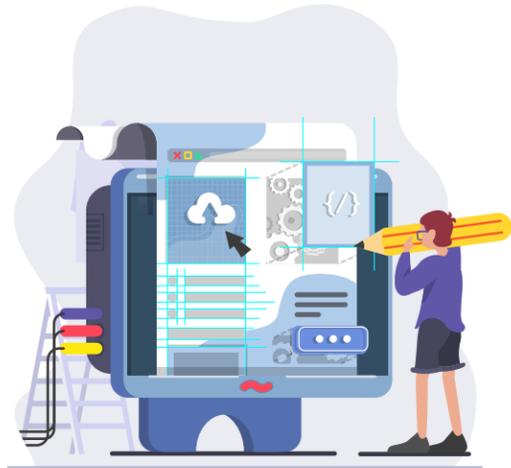
守法合规不仅仅是企业层面的意识，它和每个员工都息息相关，掰开到个人层面，特别值得说道。中国近年来对于“失信被执行人”有个非常响亮的称呼——“老赖”，他们连乘飞机、坐高铁等此类“高消费行为”都无法实现，个人失信带来的后果可见一斑。而回归到个人与企业层面，就更令人叹为观止，历史显赫的巴林银行正是因其期货经理尼克·里森的赌博式投资而“被倒闭”，个人违规同样足以引发蝴蝶效应。

再进一步讲，每一个加特可人的守法合规，都会塑就加特可广州合规经营的良好环境，当全员合规、主动合规、相互监督的氛围形成时，守法合规会自然而然地内化为企业文化的一部分，加特可广州的正向价值也会无形地传递给合作伙伴和社会，何乐而不为呢？

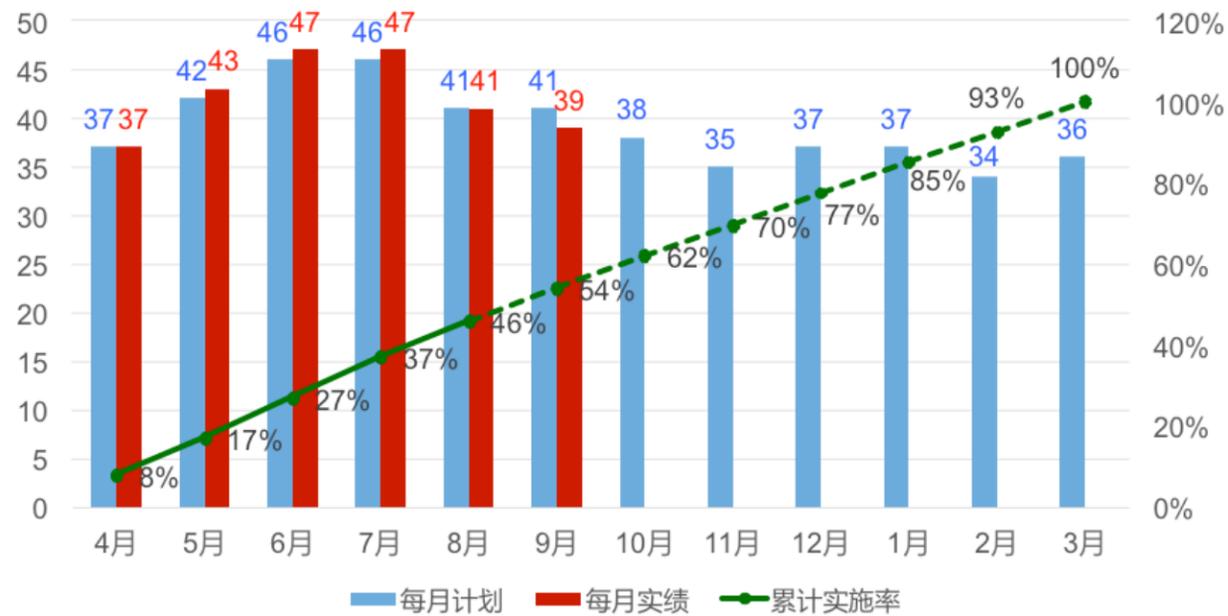
# 员工意识提升,加特可在行动

## 员工意识提升活动上期回顾

加特可广州在FY18上半年实施多重举措,包括意识提升共享会、意识提升行动计划一元管理、工作方式改革、工作方式改革月间活动等,力求激发员工动力,稳步落实T-E-A-M理念,使全体员工达成“实现魅力企业”的共识。



全社意识提升活动上期实施状况



### 成果丰富:

- 全年计划数: 470件; 上期计划数: 253件。
- 上期计划实施实绩: 254件, 实施率: 100%。

### 工作方式改革 (WSI)

#### 上期实践事例集、照片集反响:

	事例集	照片集
提交件数 (件)	20	38*
节省工时 (小时)	1557.93	999.14
效果金额 (元)	243109.20	42231.60

(\*包括18个有形效果无法计算的事例)

## 工作方式改革事例

### 1 生产技术部: 日常业务Rule book作成及运用

#### (一) 改善内容

此前,很多人对技术业务熟知,但在日常业务方面,苦于不知道或不明白业务及问题的对应方法,需要花大量时间查询过往资料及请教前辈,所以要进行“组装技术、日常业务内容的规划化及可视化”。

#### (二) 改善方式

- 基于组装技术业务,整理非技术业务内容,明确其范畴。
- 将内容与相应的信息及要求明文化,做成指引并运用。(持续更新)



#### (三) 改善成果

- 作为人财培养的学习资料,用于新入职部门培训,缩短新人日常业务学习周期(从3个月缩短到1周)。
- 非技术范畴内容明文化,消除咨询的发生(消除15件/月),事务资讯业务对应时数削减(7小时/月)。
- 消除技术员工作中的疑惑与挫败感, QoL提升。
- 技术人员全员适用,日常也可作为手册,发挥业务指引作用。



### 2 开发部: 加特可广州出差者指引书的精简化

#### (一) 改善内容

- 减少对应赴加特可广州出差者的负担,出差者自行预约酒店和移动车辆,因为花费过多时间产生不满。
- 虽然现在的指引比较详尽,但对于熟练者来说是比较冗余的。



#### (二) 改善方式

做一页精简版的指引书,在一页纸上写出出差者需要操作的内容。

**Jatco 面向出差者**

出差者请留意有三处需操作的内容。

1) 出行方式确认

始发地	目的地	出行手段	出差者操作事项
白云机场	加特可广州	加特可广州社内车	无需操作 (受访部门安排)
	东风日产/供应商	↑	↑
	友和酒店	友和接驳车	操作点: (与酒店同时预约)
友和酒店	加特可广州(出勤)	加特可广州社内车	无需操作 (受访部门安排)
加特可广州(通勤)	友和酒店	加特可广州社内车	操作点: (出差者预约车)

2) 住宿场所确认

地址	价格	预约方式	出差者操作事项
友和酒店		向酒店直接预约	操作点

#### (三) 改善成果

容量	内容	效果
17页, 4MB	内容过于详尽,查找对应的内容困难。	经常出现出差者觉得指导书过于繁琐而把所有事情依赖接待方的情况。
1页, 大概300KB	在一张表上展现出来,一目了然。	需要对应的内容一目了然,出差者能独立对应,节省了工数(10分→1分)。

### 3 采购部&财务部: TdC月度原低实绩之核对自动化

#### (一) 改善内容

财务与采购之间的原低统计格式不一致、差异多，每月靠人工手动汇总、分析数据来对应核对业务。

#### (二) 改善方式

通过对采购和财务的原低统计表格设计VBA宏代码和修改表格格式，使计算机能代替人工对表格中的各种数据进行自动核对，达到减少数据核对的工时和提高数据核对的精度。



#### (三) 改善成果 (预期)

- 1.数据的核对动作成功由计算机代替人工来进行，每月工时减少67%。
- 2.数据的核对动作更快速，总体比改善前能提前1天完成数据核对任务。
- 3.数据的核对结果精度更高，由99%提升到100%。

	改善前	改善后	改善效果	改善幅度
工时 (小时/月)	12	4	↓8	↑67%
数据精度	99%	100%	↑1%	↑1%

### 4 市场品质部: 现场驻在活动

#### (一) 改善内容

- 1.旧联络流程:
  - ①作业员发现新规案件，回到办公室打电话或发邮件联络技术员。
  - ②获得技术员的反馈后回到分解室，进行作业。
  - ③不明案件技术员需要到分解室作现品确认，并指示调查方法。

#### 2.改善前情况:

- ①联络时，作业员需要反复来回于分解室与办公室，浪费时间。
- ②作业员经常找不到相应的担当，未能及时作出调查指示或者现品确认，导致案件推进延迟，耗费重复确认的作业时间。
- ③电话联络时，一直无人接听，连续的电话铃声影响职场环境。

#### (二) 改善方式

- 1.市场品质保证科技术员轮流到市场品质调查科办公室驻在，及时与市场品质调查科分解员检讨案件推进方法。
- 2.新联络流程: 作业员发现新规案件，在分解室用对讲机直接联络到在1楼办公室的驻在人员，技术员直接反馈指示，或者到现场确认案件。

#### (三) 改善成果

- 1.有形效果: 缩短调查时间0.5h/台、3台/天、21.5天/月，合计时间=32h/月。
- 2.无形效果:
  - ①满意度: 作业员在遇到问题时，技术员能够及时反馈给作业员; 同时，减少2楼铃声的干扰，改善工作环境，提高员工满意度。
  - ②效率性: 节约联络反馈时间，提高工作效率。
  - ③精确性: 及时反馈，得到精确的指示，提高现品调查精确性。

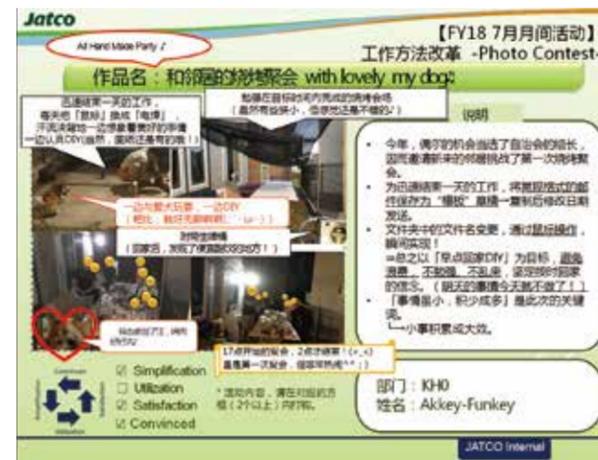


## 加特可全球工作方式改革照片集优胜案例共享

加特可全球工作方式改革照片征集、表彰活动日前落下帷幕。加特可全球据点齐齐晒照，展示各自工作方式改革如何“一起活用简化节省出来的时间 (let's utilize the time gained through simplification)”。最终来自加特可日本的叶内昭史和黄涛分别夺得“最佳奖”和“优秀奖”。

#### 作品一: 叶内昭史

《与附近的朋友去烧烤聚会with lovely my dog》



#### 作品二: 黄涛

《杜绝浪费，迈向新天地!》



虽然加特可广州作品未夺得大奖，但是其中9幅被总部挑选出来，登在集团内网上进行全球分享:

部门	姓名	作品
第三生产部	彭会霖	《简化作业动作》
第三生产部	林显光	《简化废油回收作业》
第三生产部	李买云	《设备故障维修履历可视化管理》
第二生产部	杜浩	《塞规测量点检表优化》
第二生产部	吕磊	《目视刻印记录方式变更》
生产管理部	吴晓路	《生产管理业务整理座谈会》
工务部	封威敏	《技术员学习会》
工务部	陈晶	《事务员庶务外的业务技能UP》
培训宣传部	全体	《无价值工时对应削减》

### 3 采购部&财务部: TdC月度原低实绩之核对自动化

#### (一) 改善内容

财务与采购之间的原低统计格式不一致、差异多，每月靠人工手动汇总、分析数据来对应核对业务。

#### (二) 改善方式

通过对采购和财务的原低统计表格设计VBA宏代码和修改表格格式，使计算机能代替人工对表格中的各种数据进行自动核对，达到减少数据核对的工时和提高数据核对的精度。



#### (三) 改善成果 (预期)

- 1.数据的核对动作成功由计算机代替人工来进行，每月工时减少67%。
- 2.数据的核对动作更快速，总体比改善前能提前1天完成数据核对任务。
- 3.数据的核对结果精度更高，由99%提升到100%。

	改善前	改善后	改善效果	改善幅度
工时 (小时/月)	12	4	↓8	↑67%
数据精度	99%	100%	↑1%	↑1%

### 4 市场品质部: 现场驻在活动

#### (一) 改善内容

- 1.旧联络流程:
  - ①作业员发现新规案件，回到办公室打电话或发邮件联络技术员。
  - ②获得技术员的反馈后回到分解室，进行作业。
  - ③不明案件技术员需要到分解室作现品确认，并指示调查方法。

#### 2.改善前情况:

- ①联络时，作业员需要反复来回于分解室与办公室，浪费时间。
- ②作业员经常找不到相应的担当，未能及时作出调查指示或者现品确认，导致案件推进延迟，耗费重复确认的作业时间。
- ③电话联络时，一直无人接听，连续的电话铃声影响职场环境。

#### (二) 改善方式

- 1.市场品质保证科技术员轮流到市场品质调查科办公室驻在，及时与市场品质调查科分解员检讨案件推进方法。
- 2.新联络流程：作业员发现新规案件，在分解室用对讲机直接联络到在1楼办公室的驻在人员，技术员直接反馈指示，或者到现场确认案件。

#### (三) 改善成果

- 1.有形效果：缩短调查时间0.5h/台、3台/天、21.5天/月，合计时间=32h/月。
- 2.无形效果:
  - ①满意度：作业员在遇到问题时，技术员能够及时反馈给作业员；同时，减少2楼铃声的干扰，改善工作环境，提高员工满意度。
  - ②效率性：节约联络反馈时间，提高工作效率。
  - ③精确性：及时反馈，得到精确的指示，提高现品调查精确性。

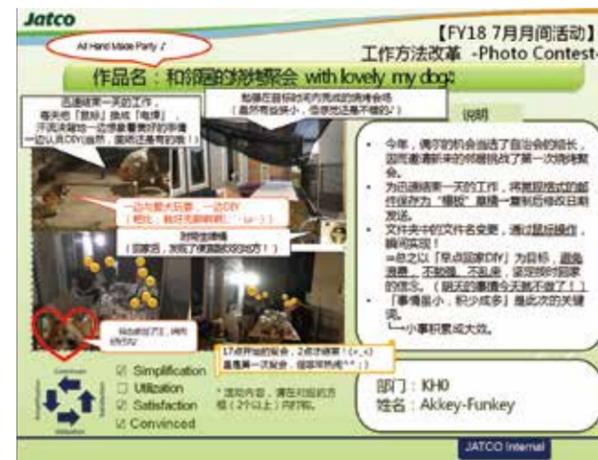


## 加特可全球工作方式改革照片集优胜案例共享

加特可全球工作方式改革照片征集、表彰活动日前落下帷幕。加特可全球据点齐齐晒照，展示各自工作方式改革如何“一起活用简化节省出来的时间 (let's utilize the time gained through simplification)”。最终来自加特可日本的叶内昭史和黄涛分别夺得“最佳奖”和“优秀奖”。

#### 作品一: 叶内昭史

《与附近的朋友去烧烤聚会with lovely my dog》



#### 作品二: 黄涛

《杜绝浪费，迈向新天地！》



虽然加特可广州作品未夺得大奖，但是其中9幅被总部挑选出来，登在集团内网上进行全球分享：

部门	姓名	作品
第三生产部	彭会霖	《简化作业动作》
第三生产部	林显光	《简化废油回收作业》
第三生产部	李买云	《设备故障维修履历可视化管理》
第二生产部	杜浩	《塞规测量点检表优化》
第二生产部	吕磊	《目视刻印记录方式变更》
生产管理部	吴晓路	《生产管理业务整理座谈会》
工务部	封威敏	《技术员学习会》
工务部	陈晶	《事务员庶务外的业务技能UP》
培训宣传部	全体	《无价值工时对应削减》

# 对话三浦部长

要实现全球共同成长,就要有共同的企业理念,T-E-A-M便是加特可的特色价值观。如何将T-E-A-M理念渗透到工作中,以此为基准进行思考和行动,听听加特可(广州)自动变速箱有限公司开发部部长三浦宪大对于“A”(执着的必胜信念)这一点的理解。



**1 Q:您如何理解“执着的必胜信念”的内涵?**

**A:**我觉得可以表现为两个方面:一是整个团队和每个成员都需要对达成目标保有兴奋与期待,维持这种感觉与动力;二是要明确迈向胜利的正确方向,并适时地调整。比如要生产一台CVT送达客户手中,分解到不同部门,会有不同的方向,有的要保证纳期,有的要保证品质,但各自需要的时间、努力的方向都不一致,因此容易出现“时间不够”“信息不对称”等矛盾,我们要迈向胜利,肯定首先要明确总方向是“无限与客户同步”,大家就会理解为何要在规定期限内做到最好,并交付给下一环节。

**2 Q:您认为工作中秉承执着、必胜信念的重要前提是什么?**

**A:**了解背景很重要,知道为什么做;然后对于团队目标、个人目标,要有清楚的认识,知道怎么做。

**3 Q:开发部在工作中一定经常遇到各种技术难题吧,这个时候是如何实践“不放弃对结果的渴求”的呢?**

**A:**遇到问题后,一般有一个通用的方法论:“要因分析”→“转换课题”→“推敲逻辑”。

举个例子,当CVT出现异音、震动时,会引起客户的不满,这个时候就要透过现象去分析背后的原因,是硬件问题,还是软件问题,或是出现了未预料到的驾驶习惯问题?明确原因后,就可以转换成课题进行对策。在对策过程中,过往经验固然重要,但更重要的是基于“三现主义”原则,去推敲问题产生的逻辑关系,不能将现实和经验混为一谈,过多依赖经验。

**4 Q:结合您的个人经历谈谈,是否有过“最后再奋力一搏,取得成功”的经验?**

**A:**一定会有这样的时刻存在,其实每次遇到有挑战性的课题时,对于个人而言,都是一次宝贵的成长机会。

之前我对应过一次CVT不良的问题,当时对软件、硬件、驾驶习惯等全部解析了一遍,但都没有发现问题。如果按以前的经验,可能会直接告诉客户这个结果,但当时我们没有这么做,而是进行拓展性思考,主动解析了发动机,结果发现是发动机更换了某个零件,导致CVT出现了不良,于是我们和客户一起采取对策,取得了成功。

所以站在现在的时间点去回顾时,我的经验是要前瞻未来,积极思考如何提前对策,以规避开发中可能遇到的问题。

**5 Q:“执着的必胜信念”要求尊重多样性,在处理个人与集体的关系方面有哪些好的方法?**

**A:**团队中肯定会存在个性很强的人,也会存在不同的声音,要去了解背后的原因,理解团队中的每一个人很重要。在了解团队成员后,充分发挥他们每一个人的能力与优势,就显得更为重要。

如何正确认识每个人的能力并发挥他们的优势呢?有一个比较好的管理循环方法,首先是了解每个人对工作的想法,从他们自身出发去分配任务,因个人知识结构、工作经验存在差异,肯定对同一任务有不同的结果反馈,这时就让他们去总结、回顾,找到自己的优缺点,并在下一次任务中做到扬长避短。这样在帮

助他们不断成长的同时,也能帮助管理者更好地认清每一个人的能力与优势。

**6 Q:关于打破组织壁垒,有哪些好的实践与建议?**

**A:**我觉得最关键的还是要确立一个共同的目标、总体的指导方向,因为部门间“想法不一致、工作优先度不同”等问题一定会存在,有了对目标、方向的统一认识后,大家在一起努力时,相互理解起来才更容易。

比如开发部是要在规定纳期内完成高品质产品的交付,宣传部是要做好对内对外的文化宣导,虽说部门不一样,但都是在为构建“魅力加特可”的目标努力,为社会、环境、教育等做贡献。当双方需要协作完成某一任务时,只要对目标、方向的理解一致,合作起来就会很愉快。

如何让每一位员工都能理解这种“上位方针”,对总目标、总方向有统一的认知,就需要部长去传达,如果因部长传达不到位,导致员工理解不一致,就算是工作失职了。

**7 Q:关于T-E-A-M整体,您想勉励大家的一句话是什么?**

**A:**希望和大家共同构建这样一种职场环境:不仅要知道T-E-A-M中关键词的意思,还要去积极实践T-E-A-M。只有这样,才能让T-E-A-M和每个人都密切相关,公司、部门、个人也都会得到快速发展。



三浦宪大  
加特可(广州)  
自动变速箱有限公司  
开发部部长

# 构筑安全健康的职场环境 ——加特可广州消防安全月活动访谈

“安全绝对”是加特可广州最根本的安全管理理念，恰逢加特可广州消防安全月来临，如何构建一个安全、健康的职场环境，为员工、客户和社会创造安全和谐的快乐生活，听听加特可广州总经理秋山佳信怎么说？

**Q:加特可广州一直都有“安全绝对”的理念,这种意识是如何建立起来的?**

**A:**不仅是加特可广州,整个加特可集团都有“安全绝对”的理念。加特可广州成立之初这一理念不叫“安全绝对”,而是“安全第一”,发生改变的原因是当时加特可日本在生产中发生了重大事故,后来在听取相关供应商的建议时,他们认为“安全应该是绝对的”。我们在反思中也意识到,如果安全都做不好,又谈效率、创新和运营呢?所以“安全绝对”的理念就这样形成了。

目前加特可广州的“安全绝对”理念包含“职业健康、防灾、劳动、消防”四个维度,各个维度都有明确的规则,并成立了安全生产委员会,以组织为中心,从上至下推进安全管理建设。

**Q:从公司战略角度来看,“安全绝对”的地位在于?为什么应该得到全员的重视?**

**A:**“构建魅力企业”的定义里包括“员工激情昂扬地工作”“维持安全的职场环境”“备受客户信赖”等内容,“安全绝对”就是维系该愿景的重要保障。

“安全绝对”应得到全员重视的原因有三点:一、员工也是我们的家人,保障他们的安全是非常重要的;二、如果不能做到“安全绝对”,会引发“现场灾害、生产停滞”等一系列后果,此前已有先例;三、企业如果经常发生安全事故,相信也吸引不了优秀人才的加入。

**Q:介绍下近两年来安全工作的成绩。数据和往年相比,有哪些变化?取得这样的成绩,整个团队做了哪些努力?**

**A:**FY17年度、FY18上半年度劳动灾害度率都为0,成功挑战0.44的目标,在加特可全球都是顶尖水平。

能取得这样的成绩,我觉得离不开两方面的努力:一是我们每年都回顾反省了安全工作,从中找到了不足和需改善之处;二是在回顾反省过程中,我们深挖了背后的原因,从而采取了许多措施进行改善。在人财培养方面,我们培养了一批有安全知识、安全素养的人财,目前达到政府“专业安全管理人员”认证的有10人,取得加特可全球Greensessler认证的有135人;在安全活动方面,如6月安全月、11月消防月,我们通过一系列活动训练了员工的逃生能力,提高了员工的安全意识;在日常宣导方面,我们也会定期进行宣誓动员,举行危险预知训练,并通过社内报、微信公众号等进行内部宣导;在安全管理方面,我们有安健团队、现场巡检员,他们是纪律监管、风险防范的重要保障。

**Q:11月消防月即将来临,对接下来的安全工作有哪些建议?**

**A:**11月消防安全活动分3次举行,有灭火技能传授、防毒面具佩戴等各类项目,目的就是让全员都能参与进来,希望大家能积极参加,认真完成逃生训练,提高逃生能力,提升自身安全意识。

**Q:安全管理中有哪些难点和容易忽视的细节?**

**A:**主要难点有两处:一是部分员工和监督者不能完全理解安全人员的工作难处,会因为赶生产而忽视了安全,安全教育任

重而道远;二是在现场作业中,存在一些难以操作的改善点,比如在设备点检时,有些位置较高,需要爬梯子,存在跌落风险,但考虑到现场放置问题,所有部品都移到视野范围内也是不现实的。

容易忽视的细节,比如一些很好操作的环节,结果却没有很好地执行;再比如现场一些不易察觉的地方,不容易引起重视,所以全员都要对安全管理重视起来。

**Q:目前政府对安全的监管更加严格,加特可广州也有安全、健康改善的投入计划,每个财年的预算是如何规划的?希望实现什么样的目标?**

**A:**我们每年都有大量的预算投入,且预算已全部确保,将由安健科、经营企划室、工务部、生产技术部、生产部等多个部门共同推进完成。虽然这笔投入非常大,加特可日本对于预算也有疑问,但我们认为非常有必要,因此做了很多努力。

每笔预算的目标都和近年来政府关注度最高的若干问题相关,比如FY18年度我们优先关注职业健康,对现场噪音测定、“酷暑”环境(指现场作业温度高)等进行改善,目前噪音测定已经完成,后续工作就是将现场噪音降到80分贝以下,符合劳动规定。接下来每个财年的目标设定,都会根据优先度逐步完成。

**Q:您如何理解加特可广州的“安全愿景”?细化到不同维度,有哪些期待?**

**A:**就是要打造一个零灾害、健康安全的职场环境,员工能朝气蓬勃地工作。我们的安全组织里有责任者,要确保安全生产和安全活动顺利进行;管理层自身要有安全意识,更要牵头重视安全管理工作;人财培养方面要进一步努力,确保人员的专业性,是做好安全工作的前提。

**Q:在安全管理、安全意识提高上,请您跟全体加特可广州员工说一些话吧。**

**A:**只有每个人都意识到安全的重要性,重视安全管理,不做后知后觉的人,才能真正实现全员的安全意识提升;同时,安全教育活动要执行到位,把安全理念深植到每一位成员心中,并不断创新活动形式,比如FY18年度开展的体感训练活动、和地方消防队的连携等都是很好的方式;另外,现场巡检机制要时刻践行,不可松懈。

当人人都有安全意识,安全管理落到实处时,构建魅力企业、迈向JATCO 2.0的愿景也必将加速实现。





### 黄光继

加特可(广州)自动变速箱有限公司  
副总经理

**Q:**“安全绝对”是公司的基本理念,结合实际工作,请黄总谈谈是如何在部门内贯彻执行并起到模范作用的?

**A:**加特可倡导的“安全绝对”的基本理念与我们国家“安全第一、预防为主、综合治理”的十二字方针是相吻合的。我通常把它解读为两层意思——“安全绝对”和“绝对安全”,用以指导我们的工作。“安全绝对”强调的安全是绝对的,而不是相对的,它要求以人为本的安全理念要100%覆盖我们的生产经营活动;“绝对安全”强调的是生产经营过程中,环境设施、工作条件、生产工艺、作业流程、管理以及监督机制要做到绝对的安全,做到零死角、零缺陷、零容忍。

作为管理者,理念渗透,思想引领非常重要。千里之堤,溃于蚁穴,我呼吁加特可广州的每一位员工都能认识到“安全生产、人人有责”,坚持以人为本推进安全发展。

**Q:**对过往安全月活动、消防月活动的回顾感想及对今后活动的期待。

**A:**公司成立至今已经开展了十届安全月、消防月活动,每次活动都有一定的收获,员工的意识也得到一定的提高;但是也存在一些不足,下面这些内容希望在安健人员的带动下能得到进一步的提高。

在组织方面:主题更鲜明,分工更清晰,职责更明确,准备更充分。

在实施方面:模拟更真实,应急处理更有效。

形式与内容:寓教于乐,形式多样,内容丰富。

员工参与方面:作为一次历险去经历。

希望加特可广州全员都能全身心地投入到本次消防月活动中,通过亲身体验消防活动,在参与的过程中提高自我保护意

识,掌握逃生技能。

**Q:**上半期已经结束,结合过往的安全工作和公司上半期目标实绩,谈谈对上半期安全工作的总结和接下来的重点?

**A:**FY18年度已经进入倒计时,回顾过去展望未来,我想用几张图来体现上半年的安全工作总结和下半年的工作重点。



**■ FY18上期安健工作做得好的及待改善方面**

好的方面	改善方面
<ul style="list-style-type: none"> <li>全社安健管理能力提高</li> <li>全员安全理念与行为意识的提升</li> <li>火灾RA能力提高</li> <li>职业倦怠感的管理</li> <li>交通事故的预防</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S&amp;S总得分: 18分 (A: 18分, B: 15分, C: 12分, D: 9分, E: 6分, F: 3分)</li> <li>风险性的安全确认(RA)不足,算盘里月未识别的安全隐患仍多</li> <li>产线改善,设备老化带来的风险未识别</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>SESL、SESR达成100%实施</li> <li>开展各社活动(全球&amp;R-2020)</li> <li>人才培养(Green Sessler-1期, 2期, 3期, 4期, 5期, 6期, 7期, 8期, 9期, 10期)</li> <li>强化实操技能培训</li> <li>实施安全消防-避难场所RA评价</li> <li>电气事故预防培训</li> <li>全面实施KY教育(683744人次)</li> <li>优化供应商管理(101144, 10744, 2144工程)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>风险性改善的理解不足</li> <li>安全确认教育不足</li> <li>新员工的安全教育未得到落实</li> <li>新员工的安全教育未得到落实</li> <li>新员工的安全教育未得到落实</li> </ul>

**■ FY18下期安健重点工作** “红色为重点课题,蓝色为上期遗留课题”

活动主题	主要活动
劳动安全卫生管理水平提高	<ul style="list-style-type: none"> <li>S&amp;S活动物实施(S&amp;S、SESR自主诊断&amp;正式诊断)</li> <li>过劳防止活动(未实施上实施)</li> <li>人材育成(Green Sessler, RA研修, 设备安全讲师育成)</li> </ul>
安全确认课题	<ul style="list-style-type: none"> <li>危险辨识与实施(研修后实施)</li> <li>新员工教育体系的导入、技术面RA教育</li> <li>安全行为规范及普及</li> <li>4RKY教育(全员)</li> </ul>
火灾风险降低及应对能力提高	<ul style="list-style-type: none"> <li>消防Smart系统的导入</li> <li>消防安全月启动实施(11月)</li> <li>消防演习(全员)</li> <li>厂家的安全教育实施</li> </ul>
职业卫生	<ul style="list-style-type: none"> <li>职业危害控制措施评价</li> <li>职场环境改善及改善实施(噪音、粉尘、照明以及热应激)</li> </ul>
交通安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>交通安全遵守监督管理体系(自研、合作实施、监督体系)</li> </ul>
2# Site安全课	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全、职业卫生评价</li> <li>保安、安全新课题</li> </ul>



### 加藤直树

加特可(广州)自动变速箱有限公司  
副总经理

今年,在持续满负荷生产中开展安全活动,大家辛苦了。

这些年来,加特可广州的体感训练道场日趋完善,参加人数也逐年增加,同时愚直\*地指导现场彻底执行指差确认。

在这几年的安全月活动演练中,为了让员工理解举办该活动的意义,生产和安健部门花了很多心思,终于开始看到成果了。

下半年我们也会继续努力,采取措施提高监督者和技术员的危险感知力,同时也让外部厂家彻底遵守规则。

\*愚直:诚恳而憨直。



厉行指差确认。



MC成员与政府部门共同组织消防月活动,提升大家的逃生能力和安全意识。

1:29:30海因里希事故法则



事故都是从微小的隐患、轻微违章开始的,所以平时的检查和遵守是很重要的。



### 中野晴久

加特可(广州)自动变速箱有限公司  
副总经理

“安全绝对”是公司的基本理念,公司为了贯彻“安全绝对”的规则意识,实施定期4RKY和安全巡检等活动。另外,品质技术中心有很多非定形作业,所以,品质技术中心以市场品质部为中心一直在实施危险预知等安全活动。

以往的安全月活动和消防月活动,各环节都能按计划实施

完成。但是,从结果来看,仍残留有课题。不得不说,员工的意识以及感知力水平还很低,要通过推进更好地能让其亲身感受到的活动来提高意识。

虽说要因的项目都已经实施完成,但还有很多做得不够好的地方。作为对策之一,间接人员的体感培训已经在实施了,后续有必要实施对策,让员工通过体感培训所感受到的东西能维持住。因此,各部门的成员应一起,针对已发生的事故进行更详细的要因分析,落实所制定出来的对策。



### 河西纪雄

加特可(广州)自动变速箱有限公司  
财务总监

大家好,日常推进安全活动辛苦了。11月消防安全月马上就要开始了,本次投稿希望给大家一些激励,也希望全员安全意识能够更上一层楼。

满负荷生产已经持续了1年以上,现场的员工和设备都已经疲惫不堪。但是,我希望通过本次消防安全月活动,再次唤起大家的危险意识,认识到“安全绝对”理念的重要性。

虽说我管理的是间接部门,但是上半年间接人员的轻伤灾害再次提醒我们,越是焦虑、繁忙时,越是不能忘记“安全绝对”。

我们应该通过不安全状态的演练,找出危险因素,并在行动

前进行再次确认。加特可的“加”和“家”同音,要守护家的幸福,必须要遵守“安全绝对”。让我们一起在坚守“安全绝对”的基础上,创造工作价值吧。



### 田中清和

加特可(广州)自动变速箱有限公司  
上海分公司总经理

对于像我们这样不靠近工厂的间接部门来说,事前排除具体的危险、设定安全作业是很重要的,但提高安全意识对于实现“安全绝对”才是最有效的手段。

上海分公司不仅有全年常任的安全员,还实施了任期为1个

月的轮岗安全员制度,让全员都担当安全员来提高安全意识。

另外,也进行了发生地震时的逃生演练,让全员实际体验到,平时不注意的物品可能会成为逃生时的阻碍,不进行呼喊确认的话,会延误逃生。

在下半年我们也将继续实施诸如此类提高安全意识和体感的活动。另外,也会推进5S检查等定期确认项目来监管变化点以及分享其他部门的事例。



### 刘勤发

加特可(广州)自动变速箱有限公司  
工会主席

各位同事,大家好,我是刘勤发,自2008年8月入职以来,见证了公司的成长和各类工作的不断改善。今天,就公司在安全方面的重视,我谈谈自己的一点感受吧!

我认为,安全是一门严谨的科学,确保安全需要相应的知识和高度的自律。在安全上绝不能有哪怕是一丝一毫的侥幸心理。所以从指差确认到道路的行走规范,再到消防避难训练,任何关乎安全的活动都要认真执行和参与,把这些规范时刻记在心里,反馈到平时的工作和生活中。因为我清楚,在真正的灾难降临

时,看似不经意的一个好习惯,或许就能避免灾害的发生。毕竟,面对灾害,我们不能赌,也赌不起!

为了响应国家号召以及切实提高员工的安全意识,公司已经组织了十届的安全月活动,通过不同的安全主题,以及形式多样的消防演练活动,活动效果也逐年提升。从继续改善的视点来看,今后的消防避难训练,能否从实战出发,更多地模拟实际危险发生时的对应,查漏补缺,进一步提高全员的参与感和安全意识。同时,希望能加强对于义务消防员的技能培训和演练频度,最终建立长效的消防对应机制,确保紧急事态发生时能迅速有效地得到控制,切实保障人身安全和公司财产安全。



### 山下启一

加特可(广州)自动变速箱有限公司  
工务部部长

我是工务部山下部长,又到了每年一次的消防月活动,本次有幸受邀在社刊上就安全相关内容分享一些个人的理解和看法,和大家一起共勉,共同打造安全的职场环境。

本次我想分享的是加特可广州的“权威和规范”,具体的说明如下。

生产现场的全员都穿着工作服,可以说是一个很有纪律的组织。但是,仍然存在个别人不遵守指差确认规则。为什么呢,难道规则分为“需遵守”和“不需遵守”吗?大家请思考一下,小孩子会杀人吗?不会吧!为什么呢?是规则或者法律定下来的吗?是

的,规则有其约束力,但对于小孩子来说是很难理解和遵守的。正确的答案是,因为父母教育他们“杀人是错误的”——这就是言传身教的力量,这在心理学上被称为“权威即是规范”。对小孩来说父亲是全能的,像神一样伟大。父亲的权威对善恶的判断就是规范,只要践行他父亲的正确判断就可以了。

话题回到生产现场,作为权威人物,管理者、监督者和指导员是否树立了正确的规范呢?光说不做是不够的,不以身作则的话是成为不了“权威和规范”的。难道只有我觉得自己的行动以及对下属的指导还不够吗?如果你也觉得还不够的话,我们就一起努力做好带头作用吧!让我们一起创建加特可广州的安全规范!



### 孙竞

加特可(广州)自动变速箱有限公司  
信息管理科担当部长

**Q:**“安全绝对”是公司的基本理念,结合实际工作,谈谈是如何在部门内贯彻执行并起到模范作用的?

**A:**公司的安全管理体系是做得比较完善的,所以,认真落实安健部门展开的各种安全事故报告及安全规定,保证每个人都认同和理解这些内容,并以身作则,是我们最先要做到的。

**Q:**对过往安全月活动、消防月活动的回顾感想及对今后活动的期待。

**A:**每年的安全活动月,国家都赋予了不同的主题,有多少人记得每年的主题是什么呢?希望可以策划一些与当年主题紧密相关的特色活动,让每个人都切实理解并记住当年的主题。

**Q:**上半期已经结束,结合过往的安全工作和管理部门上半期目标实绩,谈谈对上半期安全工作的总结和接下来的重点?

**A:**在安健部门和各部门的安全管理者、安全推进员的努力下,上半年管理部门的各安全指标均顺利达成,也没有发生较大的安全事故。

正因如此,我们更需居安思危。为此,下半年管理部门会追加以下工作:在消除安全隐患方面,除了常规的安全巡检、惊吓提案的收集外,会针对上半年公司发生的社外安全事故,制定用户外部环境安全确认的表格,用于提前找出并消除外部陌生环境的安全风险;在提高安全意识方面,除了安全事故的水平展开和教育的继续实施外,也会增加间接员的体感训练,提高间接员的危机感知能力。

生命至上,安全发展,请各位继续支持安全方面的工作。

# 1 FY18年度上期彩虹口袋捐赠和旧物捐赠活动圆满结束

每年加特可广州都会举行两回彩虹口袋捐赠和旧物捐赠活动。2018年8月底,加特可广州同时在第一、第二饭堂举行了FY18年度第一回捐赠活动。

今年是加特可广州连续第三年支持麦田教育基金设立的彩虹口袋计划。每一位参与捐赠活动的加特可广州员工,不论捐赠金额多少,加特可广州都会配捐余额购买一个彩虹口袋——一份美术课工具包,捐赠给对口的落后地区小学。越多人参与彩虹口袋计划,加特可广州就会为贫困地区小学捐赠越多的彩虹口袋,该活动1元即可捐赠。

另一方面, FY18年度旧物捐活动与新的NGO合作,不仅接受闲置衣物还接收二手书籍。不仅可以为落后地区的贫困人口捐赠衣服,也可以为贫困地区的学校捐赠图书,充盈他们的图书馆。



FY17年度捐赠的彩虹口袋通过志愿者之手送到孩子们手中。

在本次公益活动的尾声,加特可广州一共收集到82件衣物、21本图书,并募捐多达210个彩虹口袋。未来,加特可广州将在冬季举行第二回彩虹口袋捐赠和旧物捐赠活动,希望我们的行动能够给有需要的人带来真实的改变。



# 2 加特可广州员工无偿爱心献血

2018年9月20日,加特可广州组织员工参加以“加特可邀你一起献爱心”为主题的爱心献血活动。大家积极参与,共有55名热心同事先期报名参加。活动结束后据最终统计,本次爱心献血活动实际献血人数为68人,献血总量达到了22300ml。

血液中心的医生护士们不到9点半便来到第二研修室开展工作,从血压测量,再到血型检测和采血,进行活动的各项准备。各位热心同事按照统筹安排好的时间段陆续走入现场,参与到献血活动中来。

这次前来献血的员工当中,既有多次献血的“老人”,也有首次献血的新人。大家纷纷用实际行动履行一个公民的光荣义务,用爱心回馈社会。

在献血现场,人称“兵哥”的加特可广州工务部员工钟小兵,在活动开始之前就已经到达,他表示之前自己有过多次献血经历,觉得献血活动非常有意义。和兵哥同样热心的还有来自生产部、管理部、品质技术中心的同事们,他们献完血稍作休息就马上回到岗位继续工作。

血有限,爱无穷。加特可广州已经连续3年组织员工参加爱心献血活动,作为一项常态化CSR活动,加特可广州以身作则,践行良好企业公民责任。



# 加强技术沟通, 共谋技术发展 ——第六届CVT大学夏令营圆满结束

2018年8月8日, 为期两天的以CVT (自动变速器) 为主题的大学夏令营活动在加特可广州公司如期举行。同往年一样, 活动邀请到北京航空航天大学、上海交通大学、吉林大学、同济大学、河北理工大学等5所拥有顶尖汽车专业理工科大学的教授和研究生, 共19人前来参加。

在两天的时间里, 夏令营为参与的师生们举行了丰富多彩的活动。不仅组织举办了日本专家和现地工程师担当讲师的CVT技术知识讲座, 还进行了CVT分解讲座及工厂参观。在分解讲座环节, 由技术员一边拆解变速器一边讲解各个零部件的功能作用, 加深了校方对CVT的理解。

在活动的第二天, 迎来了夏令营的重头戏, 即变速线设计以及搭载实车进行实验的试乘会。其中变速线设计环节由加特可广州给出设计要素, 由校方进行商品构想和参数设计, 并在实际车辆上进行实验和试乘试驾, 校方教授和同学们从这个环节感受到了CVT巨大的自由度和包容力, 对加特可的变速器赞不绝口。加特可广州也在活动中听到了校方很多对变速器的建议和意见, 得到了设计上的启发, 理解了一般用户的关注点。

本次活动由开发部主导, 得到了来自公司各个部门的支持, 在此感谢生产部、市场品质部、广报科、采购部、管理部、上海分公司以及日本控制设计部的大力支持。



2018年9月16日, 加特可广州上海分公司参加了“Ride In Red”城市公益骑行活动。本次活动由上海市民政局和社会团体管理局主办, 长达两天, 共吸引了1000多位公益爱好人士, 以共享单车零碳出行的方式, 穿行于上海的标志性地标建筑, 在充分探索魔都魅力的同时, 完成任务, 为公益伙伴基金筹款, 支持上海公益。

加特可广州上海分公司组成4组参赛, 在初秋的晴空里, 呼吸着世博湿地公园清新的空气, 领略黄浦江沿线的两岸风光, 与沿途的公益组织互动。本次公益活动并不是崇尚速度, 而是强调低碳环保的出行理念, 穿上“Jatco”的统一背心, 呈现加特可的企业风貌和环保理念。

参与活动的小伙伴们来自各个部门, 但都有一颗共同的公益心。大家在活动中积极互动并相互帮助, 最终活动圆满举行, 践行了快乐公益、理性公益的理念。本次活动让公益成为一种美好的生活元素, 塑造了加特可有责任、有温度的企业形象。

## 3 加特可广州上海分公司 参加城市公益骑行活动

# 5

## 加特可广州连续三年荣获“广东省企业500强”及“广东省制造业100强”称号

2018年8月9日,2018年广东省企业500强、各行业100强表彰大会在广州白云国际会议中心召开,广东省人民政府代表、中国企业联合会、企业家协会的领导者们共计600多人出席了本次大会。会议中发布了广东省企业500强和各行业100强企业获奖企业名录。

在本次评选中,加特可广州荣获广东省企业500强的称号与广东省制造业100强称号。在广东省企业500强排名中,加特可广州位列第128位,广东省制造业100强排名中位居第41位,这也是加特可广州连续3年获得上述奖项。



# Jatco

# 守法合规

Compliance

铭于心  
践于行

风险无小事,合规心中留。加特可(广州)自动变速箱有限公司秉承合规文化建设方针,与每一位加特可员工一起为努力构建合规企业砥砺前行。

合规

Compliance

合规人人有责

合规创造价值

合规从我做起



# 前言

自2016年进入国家第十三个五年规划，以法律为手段，健全现代化市场体系成为主旋律。政府前所未有地加强监管措施严控扰乱市场的风险，特别是反腐败、劳动、税务、反垄断、环保、海关等合规问题纳入政府严格把关的重点范畴。于2018年8月1日起实施的《合规管理体系指南》国家标准，更是标志着中国企业合规管理新常态时代的正式到来。

## 加特可广州的守法合规建设

守法合规，顾名思义就是公司的全体成员应当遵守法律法规、监管要求、行业准则及公司内部规范中所规定的义务和要求，降低可能遭受法律制裁或监管处罚、重大财产损失或声誉损失的风险。加特可广州注重守法合规建设，构建了一套完整的合规体系，将守法合规纳入新常态管理。

- 完善的组织架构
- 健全的规章制度
- 合规文化建设
- 合规监督



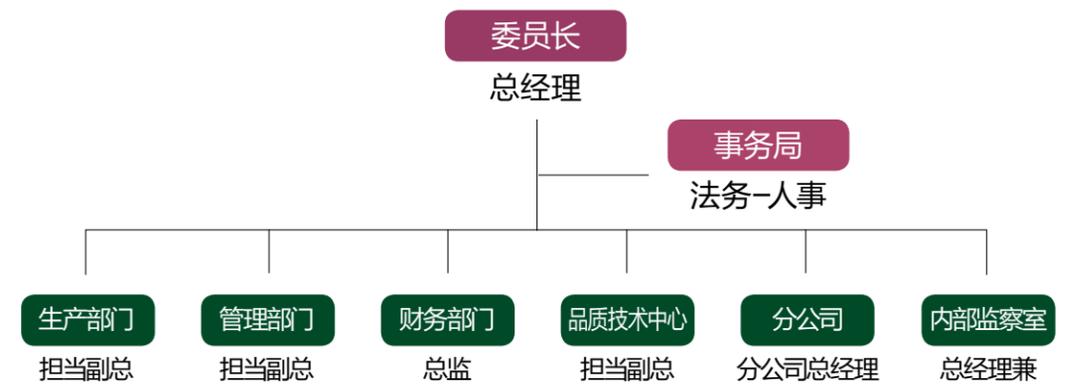
# 组织架构

加特可广州拥有一套完善的合规管理组织。其中，守法合规委员会负责公司整体的守法合规的建设、评估，制定守法合规活动企划和教育计划、对应公司合规案件、受理员工投诉等。

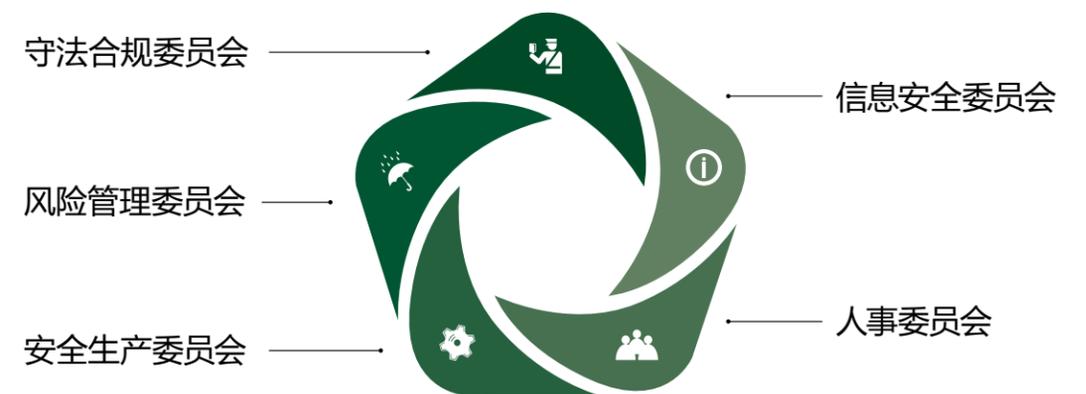
涵盖生产、管理、财务、品质、监察等公司各模块成员，多元化的构成确保了合规管理的通透进行，保证公司在合法合规的轨道上运行。

与此同时，风险委员会、安全生产委员会、信息安全委员会、人事委员会及各相关部署等强化了合规管理体系，形成以守法合规委员会为代表，风险管理、安全生产、人事、信息安全等各机能协同管理的格局，将反腐败、劳动、税务、反垄断、环保、海关等纳入公司经营的常态管理，让守法合规经营原则真正落实到业务流程的每一个角落。

## 加特可广州守法合规委员会组织架构



## 合规—多管齐下的新常态管理



# 健全的规章制度

加特可广州制订了符合行业自身特点且行之有效的合规政策，拥有一套涵盖企业内部价值观、职业道德和行为准则等完善的规章制度。

目前公司已经制定了公司基本规定、组织相关规定、人事相关规定、总务业务规定、安全生产相关规定、信息安全相关规定、宣传培训、财务规定、通关业务相关规定等涵盖公司全部门的规章制度共计73份。并建立了法令法规变化对应体系，及时跟进立法司法动态，适时评估新政给公司合规可能带来的影响。公司要求每年对制度进行评价，综合公司整体状况维护公司制度，确保公司守法合法运营。



人事相关规定37份

信息安全相关规定7份

财务相关规定9份

通关业务规定1份

总务相关规定8份

安全健康5份

# 意识渗透与 合规文化建设

加特可广州致力于守法合规文化建设，形成稳定的队伍机构、活动形式、培训方式，不断丰富和提升公司守法合规文化的品质。公司积极通过组织学习和培训、普法活动，端正员工思想，树立合规意识，及时发现和阻止他人的不合规行为。并以法律和公司制度为框架，切实落实合规责任与奖励，构筑全公司范围“人人合规”的文化氛围。

我们有：

### ①定期法律讲座：

每年举行两次，内容涵盖合同法、知识产权法、反垄断反腐败、治安管理处罚法、环境法、刑法等与经营、工作、生活密切相关的法律法规。

### ②守法合规E-Learning：

每年分阶段完成知识产权法、反垄断法、反贿赂法、反不正当竞争法四个法律网络在线教育。

### ③劳务管理教育：

每年8月举行，分为讲座与研讨会，积极促进部门间人员交流，和谐劳动关系。

### ④通关业务合规培训：

关务负责人定期接受海关、外部专业培训机构培训，提升业务水平。

### ⑤送法进企业活动：

连携司法机关送法进企业，加强员工法律意识提升，促进企业法治文化建设。

### ⑥守法合规案例教育：

以真实案例说法。

### ⑦微信法律专栏（建设中）：

通过企业公众号建设普法平台，方便员工学法用法。

## 1. 反垄断法的概要

### 禁止行为

反垄断法的规定各国不尽相同，但不管哪个国家的法律都同样地、主要禁止以下两种行为。

#### 纵向限制

经营主体不当地限制其他经营主体（交易方等）的经营活动、阻碍公平竞争。

#### 横向协议

经营主体与竞争公司达成协议，限制市场的公平竞争。



# 合规监督

合规离不开有效的监督机制，加特可广州将合规监督渗透到业务的各个方面。现阶段，公司设有对公司整体进行监察的海关高级认证内部审计、内部监察体制，以及IATF内审、合同管理审查、安全生产检查等涉及重要业务的单项监督体制，监督多管齐下，有效地防止了违规事件的发生。在机制监督外，公司以人为本，真挚听取每一位员工的心声，通过Easy-Voice（心声传递制度）和Speak-Up系统，让员工意见、疑问、要求与期望能够有效地传递给公司经营层。



### 海关高级认证内部审计：

海关高级认证企业AEO（Authorized Economic Operator）在企业内部合规管理方面也有明确要求。根据《中华人民共和国海关企业信用管理办法》中规定，该认证涉及到公司组织架构、进出口业务、内部审计、信息系统安全、财务状况、场所安全控制措施、人员安全、商业伙伴安全、危机管理等内容，公司每年会进行一次内部审计，及时纠正漏洞，确保体系有效持续运营。



### IATF内审：

作为CVT自动变速器生产的标杆企业，公司强制进行ISO/TS16949认证，每年定期进行IATF内审，严查并确定公司及供应商遵守与其环境因素有关的合规义务。



### 合同管理审查：

公司实现合同系统化管理，从合同签订、合同履行、合同归档全面实行合同流程管理。由法务统筹合同各个模块的审查，确保合同语言、合同结构、合同条款设置充分合理。每年进行一次合同管理状况检查，确保合同业务守法合规彻底化。



### 内部监察：

从独立、客观的立场对公司的各项经营活动、流程、制度控制等进行内部审计，防止违规并提出改善意见，提高公司内部控制水平。内部监察设有Easy-Voice制度，积极接纳员工反馈意见，促进守法合规的落实。EZV联络邮箱：JGZ\_EasyVoice@jatco.co.jp



# Compliance方针

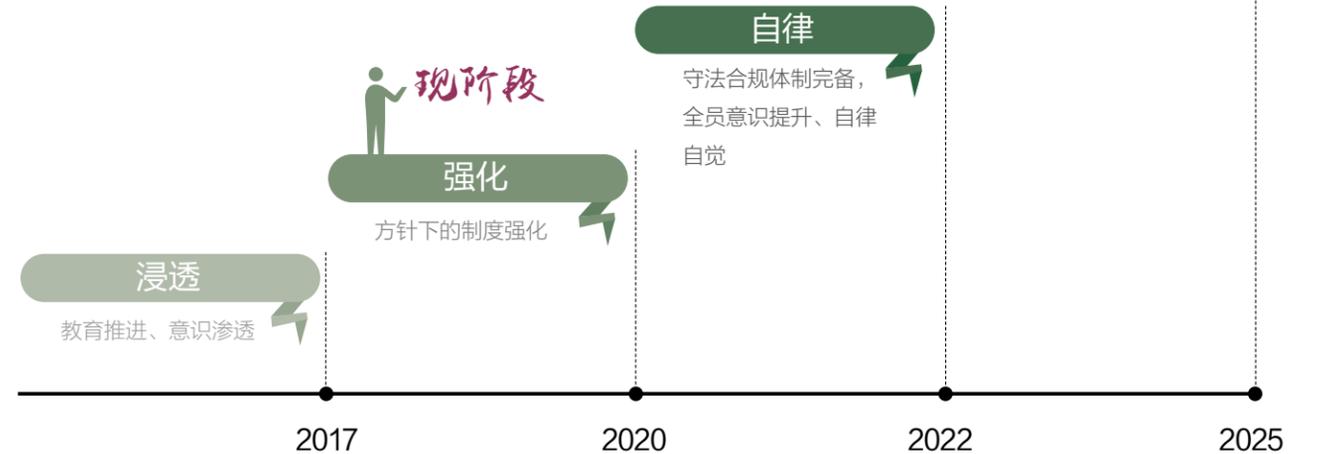
公司秉承守法合规建设方针，基于现阶段的实际情况，将强化公司内部规章制度完善作为本年度重点课题，特别是合同审查与合同管理制度的健全化，同时创建具有特色的送法进企业与法律援助活动及公众号平台守法合规教育。



公司：零违规  
个人：合规意识常态化

### 文化

文化体系构建完成



# 总经理寄语

所谓的守法合规，即遵守法律法规、公司规章制度、行动规范等伦理规范。为何守法合规对企业来说如此重要呢？就从身边的例子说起，随着中国不断加强环境监管，去年，和我们公司合作的交易方中就发生了数件因为违反环境法律规定被责令停产整改的事例。

我们公司通过开发、制造、销售变速器获取利润，进而开展各种经营活动，但是企业的一系列经营活动都必须遵守国家相关法律法规。只要有一次重大违规事件发生，都会给企业经营活动带来巨大的负面影响。实际上社会上因为某一位员工的不恰当行为而导致公司发生存亡危机的事例频频发生。违反合规规定的员工除了个人要接受公司处分外，其家庭的幸福也有可能一瞬间消失殆尽。

为了守护公司、守护员工及其家庭的幸福，我们设置了守法合规委员会，将会在日常教育和风险预防上面下功夫。具体通过①加强和改善内部控制监察，②过往违规事例的教育，③强化ID检查、日志监控、监视器监控等防御措施，④奖惩规定的修正等规则明确化，⑤EASY-VOICE的渗透，来构建守法合规的文化风气。

请各位员工在认真理解“遵守法律法规、遵守公司规章制度、遵守行动规范”的重要性的基础上开展自身业务。与此同时，即使是与自己不直接相关的事情，如发现舞弊等不正行为时，也请拿出保护公司和伙伴们的勇气，向上司或者通过EASY-VOICE进行报告。

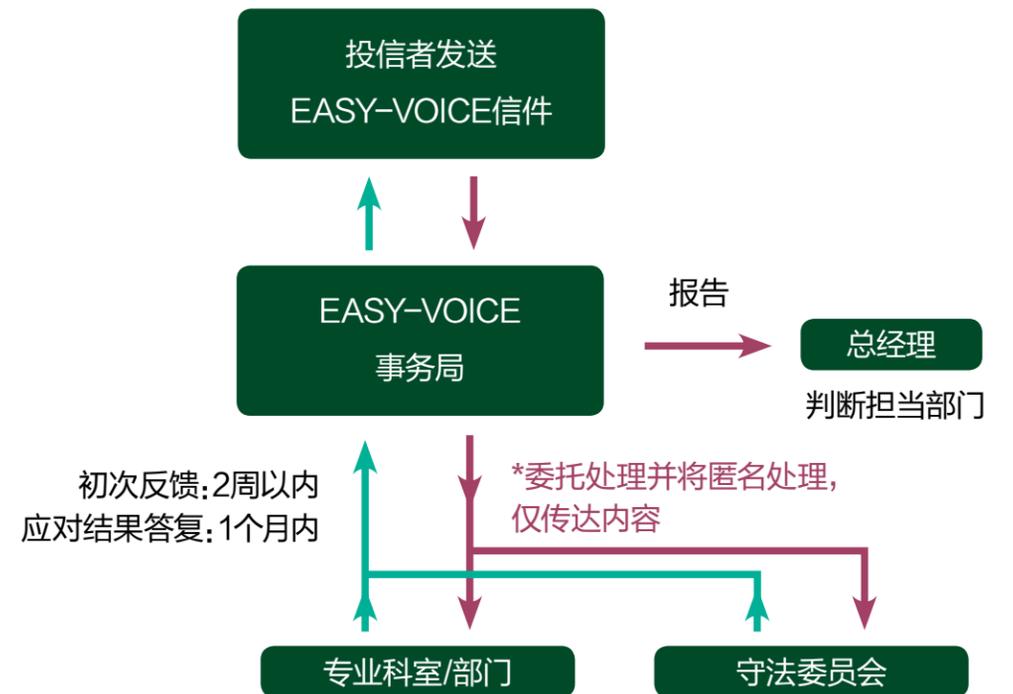
加特可（广州）自动变速箱有限公司总经理

## 秋山佳信



# EASY-VOICE 流程

公司秉承守法合规建设方针，基于现阶段的实际情况，将强化公司内部规章制度完善作为本年度重点课题，特别是合同审查与合同管理制度的健全化，同时创建具有特色的送法进企业与法律援助活动及公众号平台守法合规教育。



# 培训宣传部： 培训，让企业更具竞争力

对于公司和员工的发展来说，培训工作是不可或缺的关键环节。加特可广州始终为员工提供完善的培训机制，关注每一位员工的成才、成长。这一次，加特可广州培训科从幕后走向前台，为我们介绍培训工作的点点滴滴。

## 培训，让企业更具竞争力

在残酷竞争的市场中，不进步就意味着退步，每一位员工都要不断地与时俱进地学习、接受培训。重视培训工作的公司，会增强员工对企业的归属感和主人翁意识，加特可广州深谙此道。

加特可广州培训宣传部培训科共有8名员工，除了1名部长，1名科长以外，下设四个小组，分别负责TC培训、EC培训、生产EC培训和教育管理。其中TC培训分为针对现场人员的阶层别培训、skill-up培训以及特种资格教育培训；EC培训分为针对间接人员的阶层别培训、通用技能培训；生产EC培训则包括针对技术人员的共通培训和专业培训。

2012年入职的培训科主管吴春景介绍道，在培训领域，加特可广州的全球化程度非常高，同时也量体裁衣制定了适合加特可广州自己的专有培训课程。秉承加特可先进的培训理念与经验，一方面，加特可广州在培训领域得到了加特可日本的大力支持，另一方面，也因地制宜地制定了符合加特可广州需求的个性化培训体系，充分体现了加特可浓厚的学习氛围。

## 勤于思考，让工作更加高效简单

在日常的工作中，培训科的同事们积极思考，互相协作，进行工作变革，使培训工作更加高效。2011年入职的李一怡介绍道，2011年至2016年期间，培训后的培训效果调查问

卷使用纸质版问卷，每节课程结束后，都需要耗费半小时至一小时不等进行数据的录入和统计，学员众多时，甚至会耗费两个小时。2017年年初，培训科导入了“问卷星(培训效果评估电子系统)”，学员只需要扫描二维码，用手机评分，系统就可以自动进行数据统计和生成图表，极大地提高了工作效率。此外，制定标准化流程，取消不必要的培训拍照等，都

每一位培训部的员工都将尽自己最大的努力，为大家创造更多、更优质的机会，提高员工的全员领导力，贯彻T-E-A-M文化，始终让员工保持敏锐的外部触觉，实践极致造物的理念，让员工与公司共同成长，迈向新的辉煌！



是培训科在日常工作中发现的简单化工作方式。

与一些公司突出的“工学矛盾”相比，加特可广州的培训科得到了各个部门自上而下的跨部门支持，浓厚的学习文化和公司倡导的人才育成计划，让培训工作更加顺利地展开。但由于满负荷生产带来的工时压力，培训科也一直在思考，如何让培训更人性化、更高效，让更多工作繁忙的员工可以参与其中。

针对如何更好地解决“工学矛盾”这一课题，2016年入职的王培培介绍道，培训科目前正在进行两个方面的主要工作，包括将以往需要3至4天的长时间培训，切割成“1+1+1+1”的三至四次培训模式，让生产部门更有条件安排员工参与培训；与此同时，2018年上半年，培训科已经开始“微课”前期的调查和准备，计划在2019年全新推出“微课”。将通用类培训课程制作成生动形象的小视频，不仅更具吸引力，还能让参与培训的员工自主选择时段进行培训，同时节约培训老师时间，为公司节约运营成本。

## 温暖有爱的大家庭

无论是在日常的工作中，还是在生活中，培训科都是一个温暖有爱的大家庭。遇到工作课题，大家会一起讨论、相互协作，团队集思广益，最终成功解决；而在日常生活中，大家也会一同唱歌吃饭、爬山游玩，甚至交流育儿心得，充满欢声笑语。

培训工作关乎员工和公司的成长，借此机会，培训科非常感谢加特可广州全员对培训工作的支持，每一位培训部的员工都将尽自己最大的努力，为大家创造更多、更优质的机会，提高员工的全员领导力，贯彻T-E-A-M文化，始终让员工保持敏锐的外部触觉，实践极致造物的理念，让员工与公司共同成长，迈向新的辉煌！

“谢谢加特可广州的全员支持培训工作，因为有了大家的积极参与，我们会更热情、更有干劲地投身于培训工作！”

# 加特可&日产全球基本技能竞技大会落幕

## 加特可广州再创佳绩



9月14日, FY18年度加特可基本技能竞技大会在加特可日本富士1地区举行, 129名来自加特可各个据点的优胜选手角逐相关项目的冠军。对于选手来说, 这是一场能够展示他们日常成绩的比赛。

加特可广州派出一支15人的队伍(包括10名选手)参加了本次竞技大会的组装、加工、物流、品保等7个职种的比赛。

延续去年表现, 加特可广州所有工种在加特可基本技能竞技大会上都获得了优异成绩, 而且有3个工种代表加特可集团参加日产全球基本技能竞技大会。

工种	名次	姓名	日产圈出场(○)
机械加工	2	王鹏	○
物流	3	王庆祥	○
保全电气	3	柯旭君	—
品保	3	梁雪冰	○
改善	1	唐征军*	—
改善	2	刘旺	—

(\*由于日产全球基本技能竞技大会覆盖范围的限制, 改善工种无法参加。)



日产全球基本技能竞技大会于10月12日在日产追滨工厂举办。294名赢得世界各地初赛的选手济济一堂, 进行了16类共21个项目的技能比拼。

来自加特可广州的3位选手作为加特可集团的代表参加了大赛, 并且机械加工的选手获得了第三名的佳绩。

工种	名次	姓名
机械加工	3	王鹏
物流	6	王庆祥
品保	4	梁雪冰

加特可集团在本次日产全球基本技能竞技大会的成果:  
 组装: 第3位(加特可日本选手); 热处理: 第3位(加特可日本选手); 机械加工: 第3位(加特可广州选手)。



日产全球基本技能竞技大会比赛结束了, 虽然没有取得理想的成绩, 但是工作的征程仍未结束。回想比赛前的点点滴滴, 许许多多的场景仍记忆犹新, 历历在目, 令人不舍。从加特可基本技能竞技大会回来以后, 每天都会抽几个小时进行训练。但是, 最后在比赛的过程中发挥失常, 并且发现我与其他公司选手还存在一定的差距, 主要表现在:

一、个人技能有待提高, 特别是一些细节上还存在一定的差距。希望以后去比赛的选手, 能加强练习, 努力做到精益求精。

二、应变能力差, 心理素质需要进一步锻炼提高。总之, 这次日产全球基本技能竞技大会没能取得好成绩, 但也算跨出了第一步。学习了, 见识了, 锻炼了, 有经验了。相信通过进一步的传承, 不断地努力, 我们加特可广州在以后的大赛中, 会取得更好的成绩, 再创辉煌。



王鹏 (第三生产部)





王庆祥 (第四生产部)

大家好,我是来自第四生产部成品仓库的王庆祥,很荣幸能代表加特可参加FY18年度日产全球基本技能竞技大会,能得到这样一个机会,首先得感谢公司的培养以及部门领导的大力支持与指导。

虽然此次大赛没有取得理想的成绩,但是通过此次大赛也让我看到了差距,学习到了很多知识与经验,并与同事们交流沟通,把学习到的东西运用到工作中来,提升我们加特可广州的物流在加特可集团甚至在日产圈的竞争力,让我们一起努力吧!

最后我相信我们加特可广州物流来年竞争力会显著提升,成为加特可基本技能竞技大会甚至是日产全球基本技能竞技大会的种子队,让我们一起期待吧!谢谢大家!



梁雪冰 (品质保证部)

在金九银十的季节,我很荣幸参加日产全球基本技能竞技大会并获奖。

回想自己参赛的各个过程,我相信任何的付出都是值得的。

记得决赛当天,面对众多高手,自己有点怯场。比赛过程中发现所用量具和自己平时练习用的不大一样时,脑子甚至一片空白,但好在很快调整了过来。

比赛比的不仅仅是专业技能,更考验的是心理素质。遇到突发状况时,如何在紧张的时刻镇静自我,如何在紧张的气氛中保持敏捷的思维,我们要有随机应变的能力。

一次次比赛,给自己人生经历增添了一笔色彩,也拓展了自己的视野。在竞争激烈的比赛中,我们能够脱颖而出,已经是超越了自我。比赛是短暂的,收获是长久的。我相信我们每一次的经历都能更好激发我们工作上的斗志,激励我们勇往直前。



## @专家信箱: 孩子不自信怎么办?

### 专家回信:

这位妈妈,你好!

作为家长先不要烦恼,我们来看看孩子青春期羞涩的原因:一方面是天性使然,如性格内向等;另一方面是后天成长中的种种因素导致,其中,自信心缺乏就是最常见的一个诱因。

一提到缺乏自信会让青春期孩子变羞涩,就不得不说到此时他们的心理特质。青春期孩子的自我认知处于突破与压抑并存的阶段。他们既发现了一个有独立意识的自我,又不知道自己将会发展成什么样子,便会不自觉地努力保持以前的自我。处于矛盾期的孩子摇摆不定,所以就难以维系自信。正因如此,他们就更没有信心确定别人是否接纳或喜欢自己。了解了他们的心态,就要帮这些羞涩的孩子树立自信。

近日,美国《健康日》网站的一些小建议可能会对父母有所启发。

一、和熟悉的人交流。相对而言,熟悉的人可以给他们更多安全感。所以,不妨鼓励孩子和熟人多交流,这样可以锻炼他们的社交能力。

二、注视着对方的眼睛主动提问。有老师对学生说,要敢于当众提问题,把对方当成“大白菜”。其实,这可能避免了羞涩,但对培养自信丝毫无益。心理学研究发现,不敢注视对方眼睛的孩子通常感到“你在我旁边我很自卑,我不如你,我怕你”。所以,敢于提问不是目的,重要的是要敢于正视对方。因为,这样能赢得对方关注,让孩子感到被重视,自然会使其自信心增强。

三、多打电话,之前先打好腹稿。很多害羞的孩子在打电话时,通常会放松一点。可一旦出现冷场,会让他们更羞于启齿。所以,鼓励孩子多打电话的同时,还要让他们打好腹稿,以防无话可说。

