

# 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

# 魅力加特可

总第 27 期 2020年11/12月

加特可（广州）自动变速箱有限公司 主办



# 全民 经纪人



### 04封面故事 COVER

全民经纪人

### 16面孔 FACES

冯建雄：没有什么烦恼是一局麻将解决不了的

工务动力团队：全年无休的“幕后英雄”

### 22有料 STORY

当“老司机”遇上小鲜肉

### 28会玩LIFE

部门聚餐最会玩！

镜头下的2020：万般美好，皆是生活

### 32瞭望NEWS

双月新闻

### 34往来COURSE

专家信箱：为什么总是被他人的情绪所影响？

# 你就是自己的“经纪人”

实业家稻盛和夫探索出一个著名的企业经营管理模式：“阿米巴经营模式”，其实是让每一位员工主动参与经营，依靠全体成员的智慧来完成经营目标，从而达成“全员营业”。

在阿米巴经营方式下，当时的京瓷公司历经4次全球性经济危机，依然屹立不倒，吸引了大量专家学者进行研究。且不论其动机如何，就该模式造成的影响来说，不可谓不深远。

“全员营业”的思潮近年来也在中国掀起涟漪。在本期封面故事中，将花大篇幅描述加特可“全员营业”的背景、释义与做法，此处不再赘述，但需要反复厘清的是，“全员营业”并非全员参与销售，而是在自己的本职工作上，把好品质关，助力营业。

用“全民经纪人”来类比极为贴切。在这个时代，每个人都是自己的“经纪人”，你的形象、能力乃至“人设”，都是最好的个人品牌。往小了说，一个优质的个人品牌，可以让你快速获得同事、领导和客户的青睐，在职场中如鱼得水；往大了说，个人品牌也可以推动企业进步，甚至引领一个行业、一个时代的风潮。

在自己的本职工作上把好品质关，就是要像“经纪人”一样对待自己，主动思考职场生涯规划，发掘自己的无限可能，而非消极被动地完成任务。

如何发掘自身可能，打造该岗位上独属于你的个人品牌？推荐一个简单的四环定位法。画出四个相交的圆环，其分别代表：你热爱的、你擅长的、对方需要的、对方完成不了的。四个圆环相交的部分，就是你个人品牌的可能性，也是你需要进一步用“经纪人”思维思考的方向。

当越来越多善于用“经纪人”思维去思考“如何打造个人品牌”、让企业持续保持竞争力的员工出现后，当“全员营业”的理念真正深埋于每个员工心中时，加特可的事业才能长青。

这是美好期许，也是每一个加特可人优秀的证明。

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  
主编：黄光继

执行主编：魏芳  
责任编辑：盘香霖 邓隽杰 胡璇 黄柳燕  
联系电话：020-82267338-263  
投稿邮箱：  
zhenggao@jatochina.com  
承制：南都周刊

扫描二维码  
查阅电子版杂志



# B 全民经纪人 Business New Client

FY20年度虽然艰难，但加特可广州在新客户开拓上，取得了突破性进展，为长安汽车成功出货，有效挖掘了增量，这也是全员营业、技术营业在FY20年度的有力践行。

全员营业是一种理念，更是一种态度，尤其在市场竞争白热化和行业巨变的前夜，每个人都需要在自己的岗位上把好关，为营业助力。

本期封面故事，特地采访了营业部门，请他们讲述新客户开发和电动化项目的故事，也请所有小伙伴讲讲他们心中对“全员营业”的看法和对“电动化”的理解。



## 领导寄语

## 全员营业，事业才能长青

在FY20年度加特可广州重点课题中，“技术营业战略作成及引领全员营业”，被放在三支柱之一（老客户信赖关系的强化，新客户获取的强化）的首要位置。

“全员营业”并非新鲜的概念，但在当下，势在必行。回顾2020年汽车市场，汽车新四化快速演进，造车新势力已然崛起，“大鱼吃小鱼”愈演愈烈，头部企业加速角逐。要使企业长青，唯一的途径就是保有持续的竞争力，而竞争力的获得，必须靠全员营业。

全员营业，当然不是指全员参与销售，而是在价值链上自己的那一环，把好本职岗位的品质关，助力营业：制造做好提质增效、研发做好创新攻坚、广宣做好企业推广……通过环环相扣，让整个价值链形成良性循环，从而为客户提供优质产品，不断获得客户的青睐，赢得持续的竞争力。

所以，营业不只是营业部门的“分外事”，而是全员都应参与的“分内事”。

技术营业作为全员营业的重要一环，已经在实践中取得了成效。以2020年加特可广州获得的两个新客户为例，在项目确认之初，技术和营业便组团去拜访客户的采购和研发团队，介入时间大幅提前，不仅有效推广了加特可的产品，更有力推进了客户内部的快速决策，乃至和客户共同研判未来产品的动力总成，一举三得。能快速拿到订单，是技术营业的最佳例证。通过技术营业，打开外销点，并以点带面，扩大客户辐射面，是我们最期待且正持续实践的事情。

全员营业亦然，各部门同样能以自己的方式参与到支持营业的活动中。还是以新客户为例，我们达成了拿订单时间最短、开发周期最短、量产准备时间最短的三项纪录。要做到这三项，必须在各环节有主导部门，如研发是开发部门主导、商务是营业部门主导、量产是制造部门主导，大家通过定期沟通、打通多个汇报层级等方式，快速响应客户需求，才最终获得了新客户的信赖。

加特可本身就有全员营业的DNA。从品牌力来说，

我们一直是业界CVT龙头，品质毋庸置疑，在行业有口皆碑；从团队来说，我们有共同的T-E-A-M价值观，凝聚力非常强，同时团队年轻，快速响应能力强；从成本竞争力来说，我们持续推动经营现地化、人才现地化、技术现地化、制品现地化，在诸多方面都不断实现成本更优。

着眼全球汽车市场，中国车市虽然增速放缓，但依然大有可为；汽车新四化冲击虽然逐步显现，但加特可同样在向电动化大步迈进。

作为全员营业的核心部门，事业推进部会继续传递客户的需求，持续扩大销售范围，戮力推进营业战略。也同样期待所有加特可人，都能拥抱“全员营业”理念，储备满足未来竞争的新知识，这样加特可广州方能保有持续的竞争力，加特可的事业才能长青。

为了更好的未来，让我们一起加油吧！

加特可（广州）自动变速箱有限公司事业推进部部长

卢春宇





## 完全现地主导、开发周期最短，长安项目背后的秘密

2020年9月21日，加特可广州FY20年度新规客户销售业务迎来突破性进展。首个由加特可广州营业发掘签约，现地开发、现地生产、现地负责市场品质的变速器产品Jacto CVT7，正式向长安汽车出货，搭载于长安CS35 PLUS百万荣耀、长安逸动PLUS两款车型上。

从立项到量产，项目仅用时9个多月，速度在加特可开发史上首屈一指，其间还克服了疫情等不利因素的影响。完全由现地主导、开发、生产，加特可广州团队到底是如何同时做到高效、高品质的？编辑部采访了加特可广州事业推进部营业科的马宜君、陈朝晖，请他们讲述这款产品诞生的背后故事。

### 必胜的信念，艰难的选择

加特可广州新规客户销售业务早已有之，此前受限于集团组织结构，业务拓展并未深入。但随着加特可广州现地化能力的提升，以及加特可集团对中国市场的高度重视与长远发展的决心，新规客户销售业务近两年来得到了高层在政策、资源等方面的倾斜与大力支持。

长安项目便是例证。2018年加特可广州营业团队与长安方接洽时，已有其他变速器厂商在与之商谈。沟通后发现长安对产品品质非常重视，同时也希望保有性价比。因此，营业和开发团队反复与长安方进行沟通，2019年11月还邀请对方高层前往日本进行Jacto CVT7产品的试乘试驾。加特可的重视与诚意，换来了长安的积极反馈，1个月后，项目成功立项。

和联盟客户同属“命运共同体”不同，要赢得新规客户，不确定因素非常多，不仅有来自其他厂商的外部竞争，也考验企业自身快速满足客户需求的能力。

在全员营业战略指引下，加特可广州营业和开发团队，多次出差重庆，与长安方进行Jacto CVT7的性能、技术说明，用数据、事实证实产品品质，打消他们的疑虑。作为日系企业，加特可一直有着计划性强、开发严谨的特点，但面对长安客户快速响应的需求，团队主动求变，在高层支持下，调动全公司乃至集团资源，承诺现地主导、开发、生产，在保证高品质情况下，压缩开发周期。“比如之前试做件是从日本进口，长安项目是在现地生产，成本降低、可控性强、开发周期大大缩短；长安的成本目标管控得非常严格，不少零部件都是综合其预算和我们的利润目标后，进行成本低减。”马宜君认为，正是这种诚意，为双方奠定了合作基础，长安也对合作充满信心。



以前我们一直将CVT作为招牌，但应该看到，对于新客户而言，CVT不是独一无二的，要赢得新客户肯定，需要放下身段，根据市场风向和客户需求，即时做出调整，并传递给日本总部。

### 快速响应，全员配合

从企划到采购、研发、生产，只有9个月时间，一旦某个环节错误，剩下的日程都要调整。作为开发周期最短的项目，加特可广州所有涉及长安项目的部门团结一致，在各个环节做好预案，确保无一环节出错，保节点、保供货。

作为营业部门，马宜君说，即便是抢开发时间，协调各个部门尽最大努力满足客户需求，依然要为公司经营风险把好关。2020年4月，从试做进入量产阶段时，需要与长安签订供货合同和品质条款，尤其在品质合同要求方面，双方分歧不小。“其实我能理解长安制定罚金的规则，他们希望将风险控制到最小，但从加特可的角度出发，我们的品质是比较稳定的，无法接受这样的罚金约束，大家只能求同存异。”为了订下这两份合同，2020年4-7月，出差重庆是他的常态。陈朝晖也特别赞同，“因为接下来的合作都要按合同进行，规则不制订好，对于我们压力很大，所以营业必须在前期把工作做到位。”

在全员紧密协作下，加特可广州成功在纳期内出货，在保证品质的情况下，实现了从1年向9个月开发周期的大幅缩减。“面对快速变化的市场和客户需求，我们愿意主动求变，找到平

衡点。”陈朝晖说，这就是项目最终取胜的关键原因。

### 这是思考的新起点

长安项目的成功，对加特可集团站稳中国市场、加特可广州提升产销规模、加特可人保持工作激情而言，无疑是又一针强心剂。

对此，陈朝晖和马宜君也有新的思考：“以前我们一直将CVT作为招牌，但应该看到，对于新客户而言，CVT不是独一无二的，要赢得新客户肯定，需要放下身段，根据市场风向和客户需求，即时做出调整，并传递给日本总部。”

虽然项目成功，但对于营业科而言，在新规客户销售业务方面，他们依然刚起步，在复盘后，需要进一步思考，如何稳固好现有项目，做好产品整个生命周期的服务？如何将项目的成功做法，转化为可复制的经验？下一个客户是否还需要更高品质的产品、更快的开发周期，我们又能做到什么程度？这些都是课题，但也都是机遇。

一个令人振奋的消息是，由陈朝晖主担开拓的新车项目，已于2020年正式定点，目前进入提案与开发阶段，无疑值得更多期待。



## 一场试乘会， 引发对电动化产品的重新审视

没有人会想到，上市仅数月的五菱宏光MINI EV凭借小巧的外形与亲民的价格，一举超过特斯拉Model 3系列，成为全球单月销量最高的电动车。在一众品牌都往高端化方向探索时，这辆爆款车的出现，给业内所有人结结实实上了一课。

中国人此前普遍对小车不感冒，该产品的火爆会否改变市场风向？在续航焦虑真实存在的情况下，接受短续航电动车的消费者还有多少？新能源汽车已初步打开市场，对加特可未来研发而言，爆款产品又将带来哪些新思路？带着这样的思考，加特可广州新事业推进科举行了小型电动车试乘会，让员工上车体验五菱宏光MINI EV和奇瑞小蚂蚁，开拓员工视野，也推动全员重新审核加特可的产品。

### 敏锐捕捉市场风向

2020年5月28日，起步价仅2.98万元的五菱宏光MINI EV开启预售，引爆整个汽车行业。

持续关注电动化趋势的新事业推进科，敏锐捕捉到该产品的特殊性。“现阶段电动车电池的开发成本较高，按理应该比燃油车售价更高，其是否在三电方面有突破性技术？”新事业推进科徐敬佩提出了疑问。

加特可广州高层同样提前感知到这一信息，在总经理、各位副总、采购和财务部门的大力支持下，成功抢购到当月广州唯一一台现车。在新事业推进科、开发部的主导下，完成了对外观、零部件的确认，对充电、动力性、运动性、音振等进行了全方位的试验与实物研究。

通过这次实物研究，新事业推进科团队发现：上汽通用五菱的MPV车型供应链比较成熟，



所以能做到优秀的成本竞争力，而且该车只保留必要配置和功能，电池用自然风冷，没有配备安全气囊等等，这对加特可而言是一种新思路。

但他们也有新的疑惑：小型车并非中国汽车市场主流，牺牲了一部分驾乘体验的低价电驱产品会被更多人接受吗？与其猜测，不如听到真实评价。一场以加特可广州员工为样本的小型电动车项目试乘会，在厂区内正式开启。

#### 试乘会吸引众人参与

2021年1月18-19日，预约试乘的小伙伴登记过驾照后，从起点出发，自驾穿梭试驾车道。试乘会同样吸引了一批没有驾照但体验欲望强烈的小伙伴，他们在后排落座，一起体验乘坐空间、加速性、制动性、操控性、人机交互、音振等多个项目。这次试乘会有196人试驾，是迄今为止公司内举办的试乘会参与人数最多的一次，许多有驾照却没开过车的小伙伴都来了。徐敬佩猜测：

试乘会同样吸引了一批没有驾照但体验欲望强烈的小伙伴，他们在后排落座，一起体验乘坐空间、加速性、制动性、操控性、人机交互、音振等多个项目。

“此前试乘都是试做车，更偏性能，这次试乘更偏体验；同时，获得了各位领导、各个部门的大力支持，前期宣传到位，还提供小奖品，因此感兴趣的人更多。”

试乘结束后，收回231份调查问卷，大家积极反馈了自己的体验感受。

问卷结果令人惊讶的是，相较于小型电动车在道路上罕见的状况，调查结果竟然有61%的人可以接受小型电动车。但是有约69%的人认为，小型电动车应该在5万元以内，所以新事业推进科的成员们推断，之前小型电动车市场之所以低迷，是因为没有具备高性价比的产品，此次五菱

宏光MINI EV的热销证明了5万以下小型电动车强大的市场接受度。被问及购买用途时，多数人的回答都是短途出行、给父母使用等。由此可见，续航里程和性能并不是越高越好，符合使用场景需要的产品也有市场。

被问及筹备试乘会的感受时，孙轶恒特别强调：“之前我们都是案头工作，这次能听到真实反馈，既生动又珍贵。”文杰桃也赞同：“以前很少组织活动，试乘会对我们的组织协调能力有很大提升。”

#### 活动带来新的思考

面对当下的电动化热潮，加特可需要思考得更多、更远。此次试乘会，不仅是一次体验，更是一次重新审视市场和加特可产品的机会。

“通过试乘试驾，大家深切体会到，今时今日电动车可以不再依靠政策补贴来竞争，现在能做到高性价比，实现与燃油车的正面竞争。产品

企划和开发的同事，明显感受到危机，因为电动车构成零部件更少、通用性强，开发周期短，电动化技术不是在原有基础上一步步演进，而是变革性的、推翻性的，所以加速变革时不我待。”徐敬佩说。

加特可广州事业推进部总监田中良幸给出了另一个层面的思考：“中国电动汽车市场增长迅速，明确市场需求，对加特可电驱产品开极为关键。同时，在开发时如何做到更优的成本竞争力，也是试乘会带来的新线索。要开发出同样性价比的小型车电驱产品，目前来说是有挑战的，但对于我们思考性能平衡、成本管控，提高产品在市场上的吸引力，是有积极意义的。”

未来，电动化市场仍有诸多变数，但对于新事业推进科来说，无论市场如何变化，他们责无旁贷。在全员营业、技术营业战略指引下，他们将用思考和行动，为加特可广州抢占先机，于变局中开新局。

# 关于全员营业和电动化,他们这样说

在全员营业号召下,加特可广州的小伙伴具体做了哪些工作?面向潜在的造车新势力客户,面向变速器电动化,小伙伴们对未来又有哪些期待呢?编辑部发起全民话题讨论,得到了小伙伴们的积极回应,听听他们的心声吧!

## 话题1 全民营业, 有我在

### 为赢得客户的信赖

大家好,我是第一生产部#1生产线的系长崔应庆。2020年我们度过了艰难的一年,疫情虽然影响了公司的销量,但是全体员工万众一心,通过不懈努力和精诚协作,也取得了良好的成绩。

2020年初,我们迎来了国产品牌的第一位客户——长安汽车,收到领导指示时,我的内心激动万分,迫不及待要大展身手。

为了长安机种能够顺利量产,并且能够持续为客户提供高质量的产品,制造部门提出想法,以我们过往产品中的经验总结为鉴,进行汇总、调查、分析,以P-D-C-A的形式展开活动会议,进行现场模拟实践以及相关设备的调试。通过9个多月的努力,2020年9月长安机种顺利投产,并且仅用时两个月,将JPH(每小时产量)从14台/H提升到20台/H。这期间正是各个部门的辛苦付出与默契合作,才赢得了长安客户的青睐。

为对应客户的需求,我们也与开发、技术进行了阶段性的交流和打合,在FK#1系下线区域C070岗位粘贴VIPS标签事宜,客户提出标签的粘贴方法变更后,我们高度重视,与IT、技术、品保几轮检讨,现

场实验试做,标签由原来横着粘贴变更为竖着粘贴。同时,为了保证品质的高质量,提出对标签的变化点加强管理,追加硬件设备进行监控防错。还有,在改善过程中发现标签成本比原来的价格高,于是提议更换标签纸的式样来进一步改善,之后又联络日本加特可IT部门,最终在2020年12月份取得各个部门的认可,完成改善,不仅节省了标签纸的用量,也为公司节省了高额成本。

有一句话说:“皇天不负有心人。”我想正是因为有一批这么年轻、优秀的团队,不管面对的是什么困难,我们都会迎刃而解,全力以赴。



崔应庆

第一生产部

### 让第三方客户感受加特可CVT魅力

大家好,我是组装技术科的刘海锋,主要负责新机种导入、设备改造等推进工作。2020年1月,我们迎来了全新的第三方客户项目——长安项目。从项目周期角度来看,与其他同等级项目(24个月)相比,从立项到量产的全过程,仅仅用了9个多月,完成了惊人的挑战。

项目计划2020年10月末量产,但在客户要求下,要提前到9月末。为了顺利在超短纳期下实现量产且完成交货,我们将工事准备以及工事实施时间调整于8月份的高温假,提前实施并完成工事改造,甚至利用周末休息时间解决各类问题点,以确保顺利生产。

长安机种导入项目是加特可广州有史以来以首次现地主导、试做,流程从无到有,具有标杆意义。该项目的成功,主要体现在试做过程中我们将问题点直接反应到生产线的设备改造上,与此同时,技术通过QRQC(快速反应质量控制)会议协调制造、检查、保全等部门对过往品质不良、影响OEE(设备综合效率)的顽固点进行实时跟进和彻底改善,大大减少了设备改造的不符合以及品质不符合问题,为项目完成

赢得了时间。

在各部门共同努力下,加特可广州利用现地试做的优势,实现了长安项目在超短纳期实现交货,让第三方客户感受到了加特可CVT魅力。长安项目的顺利量产,离不开T-E-A-M的指引、上司的指导以及各部门推进项目同事的支持。我们将继续吸取经验,反哺到下个新机种项目中,让加特可CVT魅力无处不在。

刘海锋

组装技术科



## 话题2 我心中的 变速器电动化

### 一分为二看待变速器电动化

我叫刘仕旺，来自事业推进部新事业推进科，主要工作包括市场调查与研究、技术对标、新业务企划与推进等。



**刘仕旺**

事业推进部新事业推进科

汽车行业电动化已经成为全球不可逆的趋势，尤其是在中国，2020年中国的新能源汽车销量规模已经突破136万辆，新能源市场也逐渐从前期的政策驱动向市场及用户需求驱动转变。不过，电动化不可能一蹴而就，油电转换会经历一个漫长的过程。

变速器电动化需要一分为二来看。首先是传统变速器的电动化，随着油耗法规越来越严格，混动车型的市占率会逐步提升，混动专用变速器DHT(Dedicated Hybrid Transmissions)未来可期；其次是新能源车变速器，目前绝大部分车型都采用单挡减速器，随着新能源汽车的普及，市场对新能源车型的性能、驱动效率、能耗的关注日益提升，多挡减速器有望成为未来的发展趋势。

未来变速器是什么样子？我想，无论燃油车还是电动车都需要变速器，未来无论何种形式及结构的变速器产品，都需要满足高效传动、轻量化、低油耗或者低电耗的要求。

### 变速器的角色是不会变的

我叫徐永勤，来自开发部项目推进科，目前自己主要担当的工作是“项目推进、试作现地化、技术营业”。

相信大家知道全球各国燃油汽车禁售时间表是2025~2040年之间，近期奥迪也官宣停止新内燃机研发。也许这些目标并不能按时实现，但至少说明了全球对汽车行业电动化推进的决心。最近我们也访问了一些自主品牌的客户，了解到传统燃油的地位进一步下降，往混动、纯电的方向转移。在国内新能源汽车政策的推动下，谁也不能闭门造车、独善其身，需尽快进入主流。

变速器当然也会迎来变革。混动系统的话，丰田DHS、本田IMMD、比亚迪DMI等等市面上都已经百花齐放了，变速器机能几乎与传统无大变化。但有一些混动系统（如日产e-POWER）和纯电的话，变速器机能几乎约等于减速器。我觉得车辆在以电机为动力的情况下，变速器如何把自己的价值最大化，会决定产品的发展方向。

未来变速器的样子，我认为，如何把动力更顺畅、更高效传递到轮胎，这个角色是不会变的，所以基本机能和构造应该不会有很大变化，但是会不断追求更小、更轻，让传递效率提升。



**徐永勤**

开发部项目推进科

# 冯建雄： 没有什么烦恼 是一局麻将解决不了的

采访冯建雄是件挺费嗓子的事情，他时不时蹦出几句神转折，让整个会议室笑声此起彼伏。这位自嘲闷骚理工男的85后部长，一边忙着带领团队处理市场品质课题，一边也没放弃和东南西北的朋友聚在地图中心点搓一局麻将，还不忘告诫理发师稍微掩饰下提前到来的“中年危机”。如果生活是一匹野马，那他的内心一定有一片草原。

Q: 用几个词花式形容下自己。

A: 一、严肃耿直。我的工作直面客户的，作为客户代表，需要跟内部传递客户声音，让其他部门严保品质严守纳期，所以必须树立严肃、耿直的形象，工作要求我有这种品格。二、闷骚。我其实是偏闷骚型的，比如开会时讲一些很正经的事情时，为了缓和气氛，会突然来一些和场景不太契合的转折，让大家心情轻松一点。类似如此，沟通中经常有意想制造一些惊喜。

Q: 遇上炒鸡难的工作时，是如何排解压力的？

A: 会借鉴其他部长的方式，当然只在职场中调整是比较困难的，最好的方式是运动，打打篮球之类。我还有个爱好——打麻将，无论工作还是生活中的烦恼，只要往麻将桌上一坐，什么都能忘记。好几个朋友住在广州不同城区，我们为了打麻将，会在地图上画一个中心点，开一个小时车过去搓一局。工作本身是有意义的，但解决压力，还是要有属于自己的时间。人是要有爱好的，生活有了，工作才有期待，打麻将就像期待奖金一样哈哈。（有时候会和同事切磋一下，增进情谊，我可没推广啊~）

Q: 每次升职前后，内心是怎样的心理活动？

A: 我是从科员到主管到科长再到部长的，其实升职前后内心还算比较平静吧，过往上司都对我挺关注的，每次上了一个新台阶后，会指明下一个阶段的方向，他们对我的期待，我能用实际的能力及业绩去响应，达成业绩目标，所以没有特别崎岖的经历。T-E-A-M最重要一句话是，你要先迈进一步，作为个体，也要影响别人。所以当领导对你有期待时，你需要倾尽全力，达成他们的期待。随着历练及能力提升，职位也会跟着变化，可以尝试让自己更迈进一步，始终跑在前面。

真爱竟是麻将

Q: 在加特可工作的这些年，哪些奇怪的知识增加了？

A: 和日本同事打交道的方式吧，和他们沟通需要掌握这些知识：一、要有礼貌，日本人在礼节上做得很好；二、要成为日方下属的上司很难，因教育背景、国情、文化差异等不同，需要站在不同角度与立场思考，互相尊重与理解。三、要掌控气氛，什么时候要缓和气氛，什么时候要让气氛上扬或者抑制等等。这些经验很难在培训中获得，与其说是奇怪的知识，不如说是难能可贵的心得吧。当然，我也和他们打过麻将，但打过一次就放弃了。日本麻将规则太复杂，感觉不是来放松心情，而是考验脑力的，刚开始没掌握技巧，两局下来血亏，所以要是日本同事邀你一起打麻将，你一定要慎重噢。

Q: 遇到过最刁钻的客户需求是怎样的？

A: 会有些终端客户出现期待值过高的问题，比如预算是10万元，对品质及服务的要求却是30万元级别的，一旦问题出现后就觉得“这不应该”。当然不是说不能高要求，这是另外一回事。碰上这种情况，要用合理的话术，不能伤害他们的自尊心。比如用对比的方式告诉客户，日本汽车市场的价格梯度远比中国窄，讲究实用主义，在某个梯度内要做得更好，可能需要付出多一点成本，能理解的人自然就会理解。

Q: 灵魂拷问，什么时候意识到自己“已经不再年轻了”？

A: 脱发！二三十岁时头发密集，发际线还是很低的，剪头发时常跟理发师说，“敢敢尼（潮汕话），剪稀疏一点。”从去年开始，我开始告诉理发师，你要帮我掩饰一些，好不好看是其次，重要的是掩饰。还有近几年热议的996话题，我大脑觉得是可以胜任的，但身体会告诉自己，不一定噢！

Q: 和10年前相比，自己在哪些方面越来越讲究了？

A: 相比10年前，个人情绪控制变得很好。其实我性格偏耿直和急躁，但工作要求我必须做好情绪控制，而且这是一件必须学会的事情。很多事情只要站在对方角度想问题，把帮助别人完成工作视作自己工作的一部分，就会发现自己左右逢源。另外就是视线及视点已经很少在自己身上，更多地是在团队成员身上。

Q: 分享下自己为老婆做过最浪漫的一件事。

A: 我俩是高中同学，认识20年了。读大学时她在湖北，我在广州。当时我从没去过省外，有次五一黄金周，那时还是绿皮火车，我坐了二十多个钟到她那，两天后又坐回来。这算是浪漫的事吗？

Q: 在这个人生阶段，还有哪些flag打算高高立起？

A: 也算是中层管理者了，觉得应该要多读一点书，书也买了一堆，但近期经常做不到。周末总有难以割舍的麻将，还要陪孩子煮饭，所以，咳咳……

Q: 会辅导孩子做作业吗？

A: 以前很少，意外有了二胎后（都是男孩，都要伤脑筋脱发的），我必须上场替补了。其实我没有其他家长对孩子那么高要求的，像我给大儿子取名“乐扬”，就是希望他开开心心长大。有个玩笑话，很多人一开始都觉得孩子能上清华北大，后来觉得应该能上个985、211之类的吧，再后来觉得普通大学也行。我觉得让孩子成为什么样的人更重要，使其有正确的价值观、世界观，比起在教育上倾注高度关注与期待甚至施以压力，可能更好。

闷骚

发际线危机

耿直

宗有二娃



本期嘉宾：冯建雄  
加特可（广州）自动变速箱有限公司  
市场品质部担当部长



## 工务动力团队： 全年无休的“幕后英雄”

设备高效运转、水电正常供给，在加特可广州日常工作与生产的背后，有一群人默默奉献，365天全年无休，保障公司动力系统的正常运转，他们便是加特可广州的“幕后英雄”——工务动力团队。

### 耐得住寂寞，沉得下心境

无论是生产设备的日常维护保养，还是加特可广州全厂范围内的能源和动力设施维护，包括水、电、气、油等的使用，亦或环境相关的环境设施运营与废弃物处理，都是工务动力团队工作的职责范围。“可以说，你眼睛看到的地方，都是我们需要负责的职责范围。”2008年入职，如今担任工务动力团队指导员的刘豪笑着说。

作为365天全年无休保障公司动力系统正常运转的团队，工务动力团队同事7X24小时在线，确保第一时间处理突发故障，在最短时间内

解决问题，保障公司的正常生产经营。“还记得当时是晚上12点多，有一台供应压缩空气设备的冷水泵遭遇故障停止运行，如果不能在5分钟内处理好故障，就会造成全厂停产。当晚的值班同事指导员李永华，凭借扎实的专业知识和丰富的经验第一时间判断水泵保险丝故障，并立刻更换零件，完美地解决了突发状况。”在刘豪看来，工务动力团队虽然从人数与规模上是一个小部门，却是一个非常重要的部门。

同样身为指导员的梁锐晖也分享了多年工作中一件令他难忘的事。“FY20年度11月份的时候，当天是我和其他几位同事值班。由于供应商遇到一些问题送货不及时，导致加特可广州工厂乙炔的库存变少，如果不及时解决，会导致热处理生产遇到问题、影响设备的正常运行。当时热处理炉内的产品价值上千万元，如果不能及时解决，后果不堪设想。发现问题后，我

们立刻紧急联系领导和供应商，采用平时应急演练中的突发事件处理流程与紧急联络流程，仅仅花费两小时就从清远把乙炔货品运输到公司，解决了燃眉之急。”正是因为日常专业、细致的应急演练，才能在应对突发情况时高效处理，把演练运用到实践。

梁锐晖介绍道，工务动力团队每年都会举行各种形式的演练，包括紧急联络演练、应急事故演练、环境危险演练等，涉及到安全、品质、设施等方方面面，每年的演练次数在10次左右。突发的真实事故也恰恰检验了日常演练的效果。

日复一日的工作，7X24小时的待命，要求工务动力人必须要耐得住寂寞。2011年，如今担任指导员的江壁钦刚入职公司，春节时和李永华指导员留守值班。“当时公司饭堂已经放假，外面也没有现在这么繁华，也没有外卖。我们找遍了整个萝岗只有一家兰州拉面还开门可以吃饭。那个春节，我和李指导员每天都吃兰州拉面，让我印象很深刻。”新春佳节，万家团圆的时刻，工务动力团队总有大约80%的同事需要留守和值班。整个公司都很寂静，他们却已经习惯了这种状态。“大家都没有怨言，既然选择了做动力人，就要遵守这样的规则。”

### 团建时永远不会“齐人”

在工务动力团队，团建活动时永远不会“齐人”，总有小伙伴要值班确保公司动力系统的正常运转。在江壁钦看来，工务动力团队的传承做得非常好，整个团队都很有学习的氛围。“我刚入职时，刘豪指导员就在参加自考本科考试，他建议我和其他同事也通过同样的途径提升自己的学历。在刘指导员的帮助下，我和几位同事都拿到了自考本科学历。同时，大家也会学习各类专业知识，考取不同的专业证件，做到术业有专攻。”

沉下心来做事，是对每一位动力人的要

求，过硬的专业技能需要经历岁月的沉淀。刘豪还记得，当时来自加特可日本的田中保老师对他说，对动力人的培养周期是十年，要以十年为周期育人育才。“我们会在日常工作中制定培训计划，让每一个入职动力团队的同事，都成为一个真正的动力人。”

近两年，有许多90后、95后同事加入了工务动力团队，指导员梁锐晖也承担起带新人的重任。“当时我是新人的时候，前辈毫无保留地将宝贵的经验交给我，现在当我带新人时，也是这样的传承。”

在大家看来，工务动力团队团结、团队氛围融洽。每个人的长处与才华都会被发现、被认可，很多同事已经工作了8到10年。在这样的氛围中，T-E-A-M精神得到充分的体现，每个人都能感受到工作的价值，实现自我提升。

回顾FY20年度，工务动力团队取得了许多亮眼的成绩。在环境领域，随着厂区周围居民区的增多，工务动力团队持续地进行环境改善，以满足周边居民对加特可广州的期望和要求，达成了FY20年度对环境0投诉0指摘的目标；QC领域，超额完成QC目标件数，从建厂到现在，工务动力团队从未出现过安全事故；原低领域，改善冷冻机电备，开启自然通风和工厂通风，实现能源环保和电费的递减；LBB领域，通过自主技术能力，研发改善工业污水处理站压滤系统以及ATF油罐声光报警系统，提高了工作效率，节省了工作成本。

在工务动力团队看来，做好当下的每一步便是实现了一个小目标。工务动力团队的任何一个成员，如果做错了任何一个微小的步骤，都有可能导导致全厂的能源停止或是生产线停止，所以日常的每一步都需要做到最好。正是这样一个一个小目标，累积成为了团队的大目标，让加特可广州的日常运转顺利、高效。未来，工务动力团队仍将一步一个脚印地做好加特可广州的“幕后守护者”。





**黄敏杰**

年龄：85后 家乡：广东佛山  
入职时间：2008年7月  
具体职位：系长  
爱好：旅游、音乐  
座右铭：不言失败，只言向前。



**黄振文**

年龄：70后 家乡：广东湛江  
入职时间：2008年7月  
具体职位：工长  
爱好：阅读  
座右铭：天道酬勤。



**梁锐晖**

年龄：36岁 家乡：广州南沙  
入职时间：2008年10月  
具体职位：指导员  
爱好：运动  
座右铭：一份耕耘一份收获。



**刘豪**

年龄：33岁 家乡：河南  
入职时间：2008年7月  
具体职位：指导员  
爱好：听歌、打羽毛球  
座右铭：以三现主义为基础，分析问题。



**李永华**

年龄：70后 家乡：河南郸城  
入职时间：2009年7月  
具体职位：指导员  
爱好：打篮球、各项体育  
座右铭：拥有健康的体魄，才能创造未来。



**江壁钦**

年龄：33岁 家乡：广东潮汕  
入职时间：2011年1月  
具体职位：指导员  
爱好：打篮球、旅游  
座右铭：在其位谋其政，任其职尽其责。



**陈金瑞**

年龄：85后 家乡：广东茂名  
入职时间：2012年6月  
具体职位：组员  
爱好：打篮球、赚钱（笑~）  
座右铭：不断的奋斗就是走上成功之路。



**王家州**

年龄：85后 家乡：湖北孝感  
入职时间：2014年4月  
具体职位：组员  
爱好：电子竞技  
座右铭：天生我材必有用。



**温嘉利**

年龄：95后 家乡：广东韶关  
入职时间：2017年11月  
具体职位：组员  
爱好：电子竞技、郊游  
座右铭：不曾扬帆，何以至远方。



**方耿豪**

年龄：95后 家乡：广东揭阳  
入职时间：2018年6月  
具体职位：组员  
爱好：高尔夫、旅游  
座右铭：时间是个多才多艺的表演者。



**温志鹏**

年龄：90后 家乡：湖南宜章  
入职时间：2011年11月  
具体职位：组员  
爱好：打篮球、上网  
座右铭：简单生活，开心工作。



**高志武**

年龄：95后 家乡：广东茂名  
入职时间：2018年7月  
具体职位：组员  
爱好：音乐、运动、电子竞技  
座右铭：志当存高远。



**汪华**

年龄：80后 家乡：湖南衡阳  
入职时间：2018年7月  
具体职位：组员  
爱好：道、释、儒经典阅读  
座右铭：万法皆空，道与德融。



**邓林毅**

年龄：85后 家乡：广东茂名  
入职时间：2011年3月  
具体职位：组员  
爱好：听音乐、跑步  
座右铭：己所不欲勿施于人。



**黄炯亮**

年龄：95后 家乡：广东惠来  
入职时间：2018年7月  
具体职位：组员  
爱好：听音乐、跑步  
座右铭：好好学习，天天向上。



**许建龙**

年龄：85后 家乡：河南南阳  
入职时间：2009年2月  
具体职位：组员  
爱好：阅读  
座右铭：静以修身，俭以养德。



**熊天应**

年龄：90后 家乡：广西百色  
入职时间：2014年5月  
具体职位：组员  
爱好：音乐、运动、电子竞技  
座右铭：我用三生烟火，换你一世迷离。



**钟小兵**

年龄：80后 家乡：广东云浮  
入职时间：2012年3月  
具体职位：组员  
爱好：音乐、运动  
座右铭：方向不对，停止就是前进。



**卢泳雁**

年龄：90后 家乡：广东汕头  
入职时间：2017年12月  
具体职位：组员  
爱好：插花、品酒、荣耀王者99星（小骄傲~）  
座右铭：打不死我的，都将使我更强大。

工务动力团队小档案

# 幕后知多点

**1 从幕后走向前台，工务动力团队想对加特可广州的全体小伙伴说些什么？**  
由于工务动力团队每天值班的小伙伴比较少，希望大家爱惜我们的动力设备与工务设备（不爱惜就给我们带来了负担，笑~），减少突发维修以及突发故障的指标，使得工作更加高效。同时，各位小伙伴可以尽情地“骚扰”工务动力团队的同事们，你们开足马力生产，我们全力做好后勤保障，我们的电话24小时在线：）希望大家一如既往地支持我们的工作。

**2 保障公司动力系统正常运转，需要做哪些工作？**  
借此机会，为大家介绍一名工务动力团队同事的一天。6点多起床，7点45分到部门，8点准时开早会；开完早会之后，用半小时到1小时的时间传达领导要求和安全培训；在交接班的时候，同样进行传达和培训。

9点开始日常工作。工务动力团队同事分为两组，分别是环境小组和动力小组。动力小组9点开始对动力设备点检，点检结束之后，对工厂的突发维修，进行处理；并进行一些技术保全的工作。很多工作是不定时的，以突发维修优先。

环境小组则有两名同事，1名负责利材、场地管理、垃圾场管理；另一位负责污水站的正常运行，工业污水和生活污水的运行。早班、中班和夜班的工作大致都是如此。

工务动力团队最忙的时候是每年的5-10月份，天气很热，设备容易出问题。到了冬季，预防保全则成为工作重点，以及电房的年度保养、设备的年度保养。

**3 FY20年度工务动力团队取得了哪些荣誉？**  
工务动力团队获得连续11年无安全事故的荣誉称号；动力小组参与的工业污水站能力提升课题，获得V-up课题优秀奖；动力小组在工务部部门MVP激励机制中，多次获得MVP荣誉；指导员刘豪荣获微课大赛全社第三名；ISO450001安全认证与ISO14001环境审查中，动力小组不符合项0指摘。ISO450001认证项目获得了全社总经理奖，动力团队也做出了很大的贡献。

正是这样一个一个小目标，累积成为了团队的大目标，让加特可广州的日常运转顺利、高效。未来，工务动力团队仍将一步一个脚印地做好加特可广州的“幕后守护者”。

# 当“老司机”遇上小鲜肉

新入职“萌新”会遭遇怎样的职场挑战，如何才能快速成长起来？带教老师和学生之间又有哪些有趣的故事发生？在入职多年的职场中流砥柱眼中，个人成长与公司发展又有着怎样的关系？本期有料栏目，我们特别邀请了加特可广州不同部门中的“小鲜肉”、带教老师和“老司机”，分享和自己有关的成长故事，以及职场感悟与心得。



1

## 第三生产部

### 1、来加特可广州半年多，熟络了吗？

汪志勇：在同事们热情的帮助和领导不厌其烦的指导下，对公司基本熟悉了。

### 2、入职前想象中的加特可广州，和真实融入的加特可广州有区别吗？

汪志勇：入职前，我就听说公司待遇

不错，入职后，我发现果然如此：）同时，我感受到了加特可广州团队全员的默契合作，以及严谨认真的工作氛围。尤其是深入大家骨髓的T-E-A-M精神，让我在入职的半年时间内感同身受。团队的力量是无穷的，加入加特可广州，就是成为这个团队的一员。当我在工作中遇到困难和迷惑时，我知道自己的身后有一个团队会帮助我、支持我，一起想办法，一起前进。

### 3、入职以来，分享一件让您觉得最感动的事。

汪志勇：无论是安全领域，还是后勤领域，公司的很多做法都体现了对员工的重视、关心、关爱，让我感受到了公司的魅力。

### 4、加入加特可广州后，公司为了帮助萌新迅速上手，对您进行了哪些魔鬼培训？

汪志勇：公司对我进行了标准作业的培训，日常工作中一定要争分夺秒，遵守标准作业规定。

### 5、您入职后的“老师”是哪位？他是怎样的人？从他身上学到了哪些？

汪志勇：我的老师是普磊指导员，虽然他年龄比我小，但他是一位热情并且有原则的人。从他身上，我学习到了对工作要非常认真，一丝不苟。

### 6、和刚入职的自己相比，现在的你拥有了哪些不得了的技能？增长了哪方面的能力？

汪志勇：在之前的工作中，我只是学会了做事。但现在，加入加特可广州以后，不仅学会了技能，还学习到了如何为人处世。加特可广州的工作氛围积极向上，团队氛围很浓，我真正懂得了什么叫做团队，也相信团队的力量可以让我走得更远。

### 7、用3个关键词概括你眼中的加特可广州。

汪志勇：团队、高效、严谨。



## 我是小鲜肉

姓名：汪志勇  
年龄：80后  
入职时间：2020年11月



## 我是带教老师

姓名：普磊  
年龄：90后  
入职时间：2012年2月



### 1、您认为，自己身上的哪些特点，让公司选择您作为带小鲜肉成长的“老师”？

普磊：我就是上面小鲜肉的带教老师，目前担任指导员。能成为带教老师是我的荣幸，我会不辜负公司的信任，不断在工作中实践进步。

### 2、为了让萌新快速上手，融入加特可广州，您有哪些独门培训秘籍？

普磊：需要了解“新手”的脾气和性格，以及他未来工作的目标；按照所了解到的情况，做出相对应的指导计划，让他迅速上手，进入工作角色。

### 3、您自己负责带几名萌新？你觉得自己的得意门生身上有哪些闪光点？

普磊：要说带过多少学生，这个真的记不住了，哈哈（整个DXPULLEY占了1/3吧，而且还有几位是工长哦~）我的得意门生最大特点就是爱学。

### 4、这一届小鲜肉好带吗？

普磊：我觉得每一届新人都比较好带。最难忘的应该是无论带哪一届新人总会遇到很多问题，除了工作上的还有生活上的，其中遇到最多的问题有：指导员你多大了？怎么那么大了还没有结婚之类的。

### 5、放眼公司，您认为这一届小鲜肉身上有哪些特点？用几个关键词概括吧。

普磊：工作热情高、朝气蓬勃。

### 6、回忆当年，您入职时是否有带教老

### 师？当时的带教老师的方式，与您相比有何不同？

普磊：回想我刚来加特可广州的时候，带我的老师特别好，非常耐心地教导我。现在我的带人方法都是学习他的，学以致用。这就是加特可广州的“传承”。

### 7、针对培训萌新的老师，加特可广州是否为您提供了一些针对性的培训？

普磊：公司为我们这些“老师”安排了很多的培训，比如NTWI 沟通技巧等等，帮助我们更好地成为带教老师。

## 我是“老司机”

姓名：印明杰  
年龄：保密  
入职时间：2011年11月



### 1、在加特可广州工作多年，您有啥经验分享分享给小鲜肉们？

印明杰：转眼间我已经在加特可广州工作10年了。我的家乡在遥远的东北辽宁，那里雪花纷飞，冬天贼啦给力，可以打雪仗、堆雪人、滑冰车，有生之年小伙伴们一定要去溜达溜达哦。

### 2、与当年刚入职也是“小鲜肉”一枚的自己相比，现在成为了“老司机”的您，有哪些变化？

印明杰：犯错不可怕，可怕的是不知道

自己为什么犯错；没指导过的操作不做，指导过的按照标准来做。

### 3、在加特可广州工作多年，您认为公司在员工职业和个人发展领域，有哪些助力员工成长的做法？

印明杰：工作了10年，体会到了生活中的疾苦，也感受到了工作的辛苦。我的工作感悟很多，简单概括一下有以下几点，包括责任心的蜕变、秉承专业精神、坚持分享和开放的心态；从小事做起；勇于实践、勇于犯错、善于反思。

### 4、分享一件您入职以来，最为难忘或者感动的事情。

印明杰：代表加特可广州参加了2012年的加特可全球QC大赛。对我的职业发展有了激励，也学习了全球其他据点的先进做法，在以后的工作中更进一步。

### 5、在您看来，加特可广州是一个怎样的企业？

印明杰：加特可是一个大舞台，有各种让大家展示自我的机会。

### 6、如果2021年的加特可校园招聘要邀请您一起去现场宣讲（只是假设，笑~），您会有哪些推荐小鲜肉选择公司的理由？

印明杰：加特可广州企业文化底蕴深厚，公司组织机构框架清晰，公司规章制度完整规范，很推荐大家入职：）

## 生产技术部 刀具技术科

### 1、来加特可广州半年多，熟练了吗？

**罗柏辉：**来到加特可半年多已基本熟练了，熟悉了自己所负责的工作，也融入了团队。

### 2、入职前想象中的加特可广州，和真实融入的加特可广州有区别吗？

**罗柏辉：**同事们都十分亲切、乐于助人。当我遇到问题时，不管请教谁，都会耐心详细地为我解答。我一直很庆幸来到了加特可广州，每个人都会在你困难的时候施以援手，让我感受到团队的力量。

### 3、加入加特可广州后，公司为了帮助萌新迅速上手，对您进行了哪些魔鬼培训？

**罗柏辉：**品质意识、行动规范、安全教育培训等等，让我有了很大的进步与技能的提高。

### 4、您入职后的“老师”是哪位？他是怎样的人？从他身上学到了哪些？

**罗柏辉：**我的老师是钟师傅，他是一位有耐心、平易近人的师傅。我从他身上学到了很多知识，工作中实际操作能力和自我技术水平也得到很大提高。

### 5、和刚入职的自己相比，现在的你拥有了哪些不得了的技能？增长了哪方面的能力？

**罗柏辉：**对刀具的知识更加专业，同时，学会了系统的操作、治具的安装步骤等。

### 6、用3个关键词概括你眼中的加特可广州。

**罗柏辉：**追求卓越、朝气蓬勃、井然有序。



## 我是小鲜肉

姓名：罗柏辉  
年龄：22岁  
入职时间：2020年9月



## 我是带教老师

姓名：钟董文  
年龄：80后  
入职时间：2016年6月



### 1、为了让萌新快速上手，融入加特可广州，您有哪些独门培训秘籍？

**钟董文：**我通常的做法是：“重要的事情”说三遍，让萌新牢记重点。还会在平常的工作讲解中插入一些过往发生的不良或安全惊吓等，提醒萌新工作注意，笑~

### 2、您自己负责带几名萌新？他们是95后或者00后吗？你觉得自己的得意门生身上有哪些闪光点？

**钟董文：**目前我只带一名萌新，他是95后，小伙子记忆力不错，通常不需要我说第三遍，哈哈~ 最让我欣慰的是，我所带的萌新会主动翻起说明书预习作业内容，遇到不明白后，主动提问，是一位可塑之才。

### 3、放眼公司，您认为这一届小鲜肉身上有哪些特点？用几个关键词概括吧。

**钟董文：**这届小鲜肉有一个明显的特点，就是：新。由于刚毕业，初入社会参加工作，如同白纸一样，稍微提醒就能很好地遵守标准作业。

### 4、回忆当年，您入职时是否有带教老师？

**钟董文：**虽然过去了将近5年，我回忆起入职当年的情景，仍历历在目。初来乍到时，由于人员紧缺，培训时间明显比现在短，都是边工作边学习，遇到难点就请教老司机。

### 5、针对培训萌新的老师，加特可广州是否为您提供了一些针对性的培训？

**钟董文：**很荣幸参加公司举办的关于培训新人的课程，例如教育三阶段等等，使我对培训新人有了比较清晰的思路，在当带教老师的过程中也更加顺利。

### 8、站在老师的角色上，给全体小鲜肉一句寄语吧~

**钟董文：**“长江后浪推前浪”，人类社会才会不断发展。希望这届“后浪”借助“前浪”的经验，从技术上超越“前浪”，走得更快更远。更希望“后浪”再推“后浪”，推动行业发展，提升中国制造业在全球的竞争力。

### 1、在加特可广州工作多年，您有啥经验分享给小鲜肉们？

**刘学思：**大家有的叫我老刘，有的叫我“刘爷爷”，可见我工作时间长。我差不多有30年的工作经历，现任指导员。我有幸见证了刀具外贩事业的成立和成长。在分析解决客户刀具问题上，日本支援同事给了我们很多先进的经验；上司方针与思路启迪了我们，把业务推向更高水平。我的上司常讲，“就事不就人，论事不论人”。说话可重可轻，都要往业务上钻研。我也常常要求自己和同事，把客户的利益当作自己的利益。

### 2、与当年刚入职也是“小鲜肉”一枚的自己相比，现在成为了“老司机”的您，有哪些变化？

**刘学思：**相比入职当年，身高体重指数没多大变化，但增加了标准化的身体语言，直路要快、路口要停，内心记着绝对安全才能让家人的笑容最大化。也深刻感受到了T-E-A-M精神的渗透，团队有内涵，人人有主意。

### 3、在加特可广州工作多年，您认为公司在员工职业和个人发展领域，有哪些助力员工成长的做法？

**刘学思：**加特可人塑造了全球互动的智慧企业，拥有自动化设备、机器人生产线、纯手工匠心的工序以及优秀的人财育成系统，同时还提供出国研修、旅游福利等等。

### 4、分享一件您入职以来，最为难忘或者感动的事情。这件事对您今后的职业发展有哪些影响？

**刘学思：**有一次参加公司组织的志愿者活动，去老人院派礼物，与老人互动。人老心安，明白遇人要换位思考。虽然同事不是至亲，但是交流到位是可以化解问题的。

### 5、如果2021年的加特可校园招聘要邀请您一起去现场宣讲，您会有哪些推荐小鲜肉选择公司的理由？

**刘学思：**如果校园招聘，由我现场宣讲，我会向21世纪的小鲜肉宣传三个选择公司的理由，分别是：可以充分发挥个人能力；团队是成长的坚实后盾；爱心加上智慧，如同驾车遇到迷人风景，值得智造未来。

## 我是“老司机”

姓名：刘学思  
年龄：保密  
入职时间：2012年6月





## 总务部通关科

**1、来加特可广州半年多，熟络了吗？**  
**张晓晴：**大家好，我还是个90后的小鲜肉呢~家在佛山，在总务部通关科作为通关担当，主要负责日本的进口业务及容器，成品的出口业务。虽然入职还没有半年，但是感觉已经相当融入部门里了，大家都很好相处。

**2、入职前想象中的加特可广州，和真实融入的加特可广州有区别吗？**

**张晓晴：**原以为加特可广州会有一个相对严肃的工作氛围，结果小伙伴们时不时分零食、买买奶茶，真是欢乐和工作两不误！工作上，大家互帮互助，个人生活上，饮食住宿环境也很满意，能来加特可广州真的感到很荣幸。

**3、入职以来，分享一件让您觉得最感动的事。**

**张晓晴：**最感动的是入职第一天大家都很有热情跟我打招呼，不仅是同一个科室，甚至别的科室也听说了我要来，还知道我的名字，感觉大家的关系真的非常融洽，让初来乍到的我完全没有陌生感，非常感谢~

**4、加入加特可广州后，公司为了帮助萌新迅速上手，对您进行了哪些魔鬼培训？**

**张晓晴：**那就是简单对业务状况做了总体概括之后就得上开始正式工

作，繁忙的业务本身就是魔鬼训练吧！哈哈哈，毕竟实践出真知。

**5、您入职后的“老师”是哪位？他是怎样的人？从他身上学到了哪些？**

**张晓晴：**其实科内每一位同事都是我的老师呢，大家都很热心解答我的疑问。主要的老师担当是洪漫娜。她很有耐心，逻辑性很好，从她身上不仅学到业务本身，还学习到了业务是可以不断改善这件事。我也希望后续能发现业务的可改善点。

**6、和刚入职的自己相比，现在的你拥有了哪些不得了的技能？增长了哪方面的能力？**

**张晓晴：**虽然完全说不上不得了的水平，但是在和日本人的文字沟通上真的与刚入职的时候相比有很大的提升，希望有机会口语能力也能跟上。

**7、用3个关键词概括你眼中的加特可广州。**

**张晓晴：**严谨、细致、不断精进。

## 我是小鲜肉

姓名：张晓晴  
 年龄：95后  
 入职时间：2020年11月



**1、您认为，自己身上的哪些特点，让公司选择您作为带小鲜肉成长的“老师”？**

**洪漫娜：**大家好，我就是上述小鲜肉的“老师”洪漫娜，也是一名90后。我的性格较沉稳，在工作中能够细心、耐心地处理各类繁杂的通关事务，而且来公司两年多接触的业务类型多样，对科内的业务都有一定了解并掌握。

**2、为了让萌新快速上手，融入加特可广州，您有哪些独家秘籍？**

**洪漫娜：**在培训中，我分为3部分，第一部分讲解工作的流程制度，让新人可以快速了解通关的整体工作。第二部分，从易到难，先培训相对简单的出口业务，然后再逐步推进进口业务等，这样循序渐进，能更好接受。第三部分对培训进行总结，突出工作的重点难点，传授一些工作方式，例如怎么安排好一天的工作时间，先优

## 我是带教老师

姓名：洪漫娜  
 年龄：90后  
 入职时间：2018年8月



先对应紧急重要的工作，再对应日常工作等。另外，在培训中为了跟小鲜肉拉近距离，我适当会聊一些关于天气公司饭堂宿舍等生活中的趣事来缓解紧张繁忙的工作气氛。

**3、您自己负责带几名萌新？你觉得自己的得意门生身上有哪些闪光点？**

**洪漫娜：**这次带的小鲜肉是一名95后，在我的带领下能很好地融入通关大家庭，学习能力强，能快速地掌握基础业务，工作很快上手，教起来一点都不费劲。

**4、分享一两个您在带小鲜肉过程中或难忘或感慨的小故事。**

**洪漫娜：**这次培训大概持续了两个月，总体来说这一届小鲜肉还是很好带的：）在培训中，有一天早上我上班感觉肠胃不舒服，正在座位上休息的时候，脸色有点苍白。没想到小妹妹已经细心地察觉到，帮我冲了暖暖的红糖姜茶，体贴地端给我，让我感动不已。

**5、放眼公司，您认为这一届小鲜肉身上有哪些特点？用几个关键词概括吧。**

**洪漫娜：**现在公司招聘的小鲜肉基本是95后，年轻有活力，富有朝气，自信聪明，有独立个性。

**6、回忆当年，您入职时是否有带教老师？**

**洪漫娜：**回想起我刚入职的时候，大家都很忙，带教老师也很忙，正是缺人手的时候。所以从简单的打杂工作做起，复印扫描，整理文件，虽然工作有些枯燥，但我还是坚持了下来。“老师”也在百忙之中抽时间对我进行培训，十分感谢那段时间“老师”的辛苦付出。

**7、站在老师的角色上，给全体小鲜肉一句寄语吧~**

**洪漫娜：**长江后浪推前浪，希望你们越来越好，超越前辈，在加特可有所得，学习到丰富的工作技能，给自己的人生留下精彩难忘的经历。

## 我是“老司机”

姓名：王安威  
 年龄：已迈入中年  
 入职时间：2012年



**1、与当年刚入职也是“小鲜肉”一枚的自己相比，现在成为了“老司机”的您，有哪些变化？**

**王安威：**可以说我是“媳妇熬成婆”了，我秃了，也变强了：）笑~

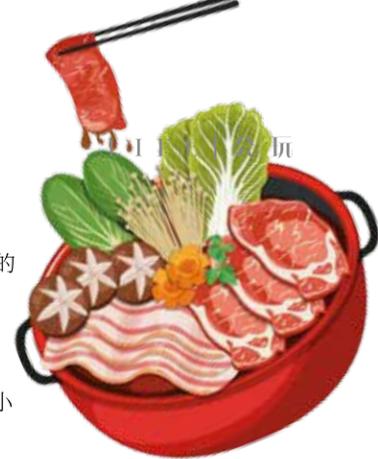
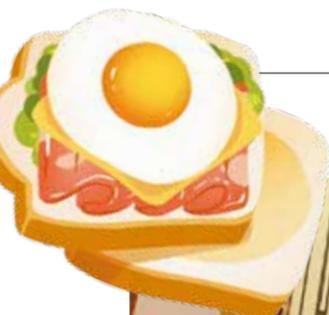
**2、分享两件您入职以来，最为难忘或者感动的事情。这件事对您今后的职业发展有哪些影响？**

**王安威：**被广报逮住写宣传稿，可能是我职业发展中特殊的事件，笑~其实工作多年，感悟虽然很多，但写下来就会

很简短。我很喜欢加特可T-E-A-M的氛围，在团队的力量下，我们和公司共同成长、进步。

**3、如果2021年的加特可校园招聘要邀请您一起去现场宣讲（只是假设，笑~），您会有哪些推荐小鲜肉选择公司的理由？**

**王安威：**加特可广州是一家优秀的企业，可以为员工提供广阔的发展平台，关注员工的成长，我在加特可广州等你。



# 部门聚餐最会玩!

岁末之际，加特可广州各个部门都会举行令人难忘的年末忘年会或者是聚餐活动，在欢声笑语中回顾过去一年的得失，展望新的一年。形式多样的部门聚餐活动，凝聚着加特可广州人的“小巧思”，也流淌着满满的“团魂”，或幽默或可爱或温情。这一次，让我们将目光聚焦购入品质保证科的年末聚餐活动，在“有爱”的氛围中感受T-E-A-M精神。

## 本期嘉宾



购入品质保证科  
谢夏芬

### 1 FY20年度，购入品质保证科的年末聚餐是怎样的？有哪些别出心裁的环节？

谢夏芬：2020年我们科室的忘年会包括了①大快朵颐---吃肉；②Super BINGO---抽奖；③荣誉时刻---表彰；三个主要环节。关于抽奖，我们这次采取的是“礼物盲盒”的形式，并且学习了加特可总部很多部门年会时用的“Super Bingo”小游戏，把整个抽奖环节变成了一个大大乐趣！至于奖品本身，我们设定了非常严苛的限制，既要保密，又要确保每人拿到奖品都有惊喜。在抽奖前，还设置了奖品推销环节，不能提前告诉别人盲盒的内容，又要充分描述礼物以吸引大家的兴趣。荣誉时刻环节，购入品质保证科设定了三个奖项：老黄牛奖、消防员奖和超能者奖。这些也代表了购入品质保证科日常的工作特点。我们为获奖者专门定制了浮夸奖牌和大红绶带，除了没有红包什么都有~而且，整个评选环节匿名评选、公正公开！虽然场面一度无法控制，但是真的代表了全体科室同事对三位获奖者一年来勤勤恳恳表现的一致认可。最后，我们还特别为2021年即将归任的渡边博史顾问颁发了“终身成就奖”。边哥我们永远爱你~O(∩\_∩)O哈哈

### 2 为了这次聚餐活动，作为负责人的您做了哪些准备？

谢夏芬：吃饭环节就不细说了，就是简简单单的干饭，笑：）至于抽奖的核心就是薅“老板”的羊毛，回馈大众。实际上“老板们”也深刻get到了我们的意思，都很给力。颁奖的idea源于我们看到一位同事每天恨不得三头六臂都用上，面朝黄土背朝天，像个老黄牛一样勤勤恳恳，觉得应该给TA颁一个老黄牛奖，后来想想我们部门这样的人也不少，不如让他们PK一下。最后又衍生出了消防员和超能者两个奖项……开了这个头之后，我和几个同事就灵感大爆发，各种颁奖词等细节一股脑地都想好了。

<p>购入品质保证科 <b>老黄牛奖</b></p>  <p>他，勤勤恳恳， 一个人干三个人的活 他，全年无休， 一个人加了全班的班 他，面朝黄土背朝天， 在一亩三分桌上， 辛勤耕耘 他，就是科室的老黄牛一头</p>	<p>购入品质保证科 <b>消防员奖</b></p>  <p>他，就是一块砖， 哪里需要往哪儿搬 他，就是一堵墙， 哪里缺口往哪儿堵 他每天，不是在灭火， 就是在灭火的路上 他，就是科室的 消防队长</p>	<p>购入品质保证科 <b>超能者奖</b></p>  <p>当你觉得 要砸锅的时候， 你总会给他打电话 他，是科室的新华字典 他，是科室的百科全书 他，是科室能力的 珠穆朗玛峰 他，就是科室的Superman</p>
---	--	--

### 3 准备过程中，有哪些有趣的事发生吗？

谢夏芬：边哥介绍奖品的时候就说了三个音：“ハイ デイ ロウ（海底捞音译）”。大家都以为是老北京铜锅，非常嫌弃，没想到最后揭晓礼物是个高级料理锅，可以说十分羡慕获得奖品的同事了。高碧虹小姐姐最开始计划的奖品是她老家养的“溜达鸡”，大家纷纷表现出高度的兴趣，但是碍于违反保密协定只能作罢。奖项如此可爱，表彰环节也要办得精彩。一开始我们是往整蛊方向安排的，奖牌、绶带、假花，一个都不能少！获奖者要留下证据（照片）发朋友圈。后来想想实在太“羞耻”就作罢了。最后呈现出来的效果是：好笑正经且感人。

### 4 本次年末聚餐举行得顺利吗？有没有遇到突发小状况，最终是怎么解决的？

谢夏芬：可以说非常顺利了，远比想象的好。本来没点很多吃的准备下半场再加，结果大家都笑太多了，不太吃得下饭。突发事项就是张旭（大）手气实在太好，第一手抽到了“老板”的奖品，大家集体投票取消了他后续的抽奖资格。“老板”第二件奖品Kindle完全没人抽到，由直到最后也没有成功bingo的李霜小姐姐躺赢拿走。

### 5 收获了什么效果，得到了各位同事怎样的评价呢？

谢夏芬：收获了朋友圈所有同事的点赞和羡慕hahaha~另外引用我们“消防

员”奖得主王申良的朋友圈文案：“又一年年会，就今年最有意义。”小小骄傲一下~

### 6 本次活动对于提高员工的EMQM、幸福感有哪些意义呢？

谢夏芬：我们部门建立之初就流传着一句话“工作的时候卖命工作，休息的时候尽情放松”。实际上，大家平时的氛围就非常好，很多接触过我们部门的小伙伴应该也都感受过。这次活动与其说是提高幸福感，其实更像是大家平时幸福感的缩影吧。

### 7 您所在的部门内还有哪些提升员工幸福感的小活动吗？

谢夏芬：购入品质保证科经常定期举办奶茶互请活动，算下来就是花了一份钱喝了十次奶茶。平时我们也会找各种理由撺掇“老板”请我们吃饭，部门海底捞账户积分水涨船高。听说今年过年广州小分队还要集体吃年夜饭，然而我们这种回家过年的无法参加TWT

### 8 未来，您还希望策划哪些小活动提高本部门同事的EMQM？~

谢夏芬：继续发挥现有水平即可^\_^



# 镜头下的2020 万般美好, 皆是生活

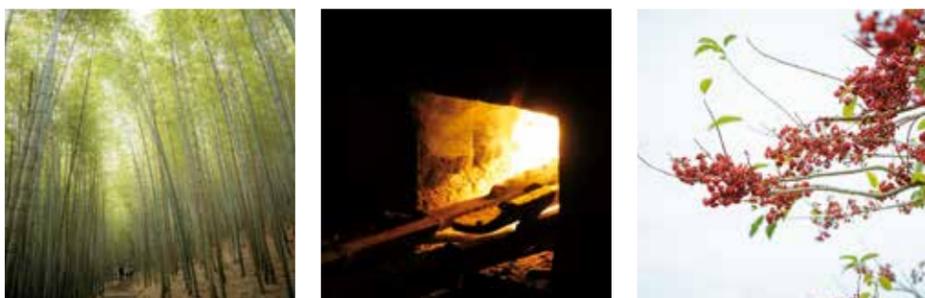
春有百花秋有月, 夏有凉风冬有雪。一年四季, 同样的事物在镜头下又会是怎样不同的风貌呢? 这便是摄影带给人们的乐趣之一。对摄影的热爱源于对生活的热爱, 对摄影的思考源于对生活的思考。本期会玩栏目, 我们征集到来自两位加特可广州摄影达人的优秀作品, 快来欣赏吧。



## 胡裕 - 加工技术科

每一张有温度的照片都值得被分享。

母校: 华南农业大学  
籍贯: 广东梅州



### Q接触摄影的初衷是什么?

大学的专业是机械类, 为了不让自己的生活太枯燥(其实是担心找不到女朋友), 于是开始尝试学习摄影。



### Q是什么让你坚持摄影?

我能感受到这个爱好的价值。我还写了自己的公众号“小胡师兄”, 分享自己的摄影心得, 拓展自己的交际圈。



同事Lisa, 可可爱吃鱼, 黄埔第一美, 萝岗彭于晏, 同事David, 领导

特特: 早知道毕业照找你拍了。😂

同事David: 好漂亮呀, 厉害了666~ 🙌🙌🙌

黄埔第一美: 🤩 单方面宣布你是我的专属摄影师了。



## 邓隽杰 - 培训宣传部

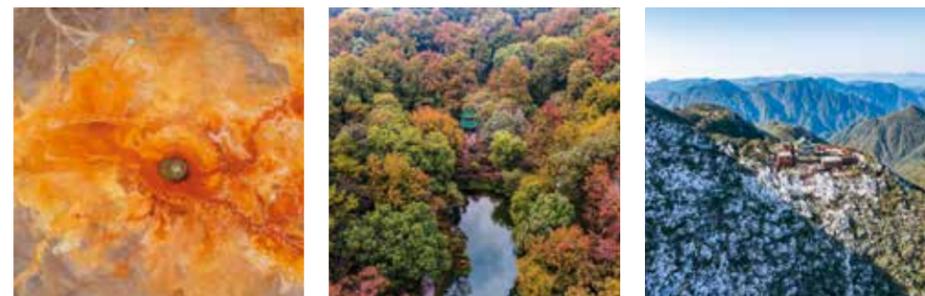
《2020年“踪”总结》2020年如此地不平凡。多得了全国人民的共同努力, 中国能以极快的速度恢复经济、恢复日常生活。我这种坐不住的人也能在做好防护措施的前提下走街串巷、走南闯北。远一点的, 穿过西北无人区、看到了水平如镜的茶卡盐湖、落日余晖下的鸣沙山月牙泉、让人啧啧称奇的艾肯泉; 近一点的, 寻访了邻省枫叶簇拥的爱晚亭、披上白衣的莽山; 宅一点的, 作为地头蛇开始用另一个视角来观察自己的城市。2020世界上有诸多的困难, 愿2021大家都能平平安安万事大吉。

昵称: 社长  
爱好: 摄影、旅行



### Q是什么让你坚持摄影?

目之所及、足之所至之大好河山, 但凡有感有悟, 皆以快门记录, 或印之于明信片, 或分享之于网络, 不亦乐乎。



### Q如何培养提升摄影技巧?

通过借鉴前人经验和在现场实际操作摸索慢慢掌握了更多构图、取景的技巧。



可可爱吃鱼, 黄埔第一美, 萝岗彭于晏, 同事David, 同事Paul, 领导

同事Paul: 社长厉害了, 好想跟你一起旅游呀(#^.^#)

萝岗彭于晏: 没想到朋友圈卧虎藏龙! 🙌🙌🙌

领导: 下次公司旅行务必带上我 🙌

## ONE

## 加特可广州公司宿舍消防月系列活动——关注消防,生命至上

每年11月是国家规定的消防月,为了提升员工消防意识,提高突发火灾事故处置能力,保障员工的生命财产安全,加特可广州举办了公司宿舍消防月系列活动。

2020年11月2日至3日,加特可广州总务科举办了公司宿舍安全隐患排查活动,与来自多个部门的员工代表逐室检查了员工宿舍的安全隐患。检查期间发现,部分宿舍房间存在违规使用厨具、使用大功率电器设备、房间内吸烟、上下床梯松动等安全隐患问题。检查小组对发现的隐患进行了细致的记录,总务科及物业管理人员对宿舍安全隐患进行了检讨,并跟进后续的整改,落实预防为主,确保员工宿舍安全的居住环境。

2020年11月5日晚,加特可广州举办宿舍消防演习活动,共有122名在场员工参与。演习主要内容有逃生集合、宿舍安全隐患问题点反馈及教育整改、火灾应急消防技能展示及演练。活动结束后,总经理秋山佳信对本次消防演习活动进行了点评。



## TWO

## 加特可广州第九次家庭开放日活动圆满举行

为了让员工家属更加了解加特可广州,以及家人的工作环境,安心支持员工工作,加特可广州每年定期举办家庭开放日活动。2020年11月14日,加特可广州第九次家庭开放日活动如期举行。

活动当天,来自14个员工家庭的34名员工家属近距离接触了家人工作的公司。总务部同事为员工家属介绍了公司情况,并安排员工家属一行参观加特可广州办公场所以及难得一见的生产现场。活动最后,参与本次家庭开放日活动的员工与家人共享美食,并进行了家庭亲子游戏。

通过这次活动,员工家属为家人在加特可工作感到骄傲,小朋友也对父母的工作更感兴趣。在场的员工家属表示,十分期待明年的加特可广州家庭开放日活动。



## THREE



## 辞旧迎新,加特可广州2021年元旦晚会精彩纷呈

2020年12月25日,在2021年元旦到来之际,加特可广州工会组织了一场精彩纷呈的元旦晚会,与各位同事一起辞旧迎新,共度佳节。晚会在公司宿舍篮球场空地举办,前期报名的同事皆可参加。

舞蹈、杂技、魔术、相声,多样的表演形式齐齐上阵。晚会

现场不仅有精彩的节目表演,还有令人心动的有奖互动环节,包括微信红包雨、互动游戏、问答好礼、现金抽奖和礼品抽奖……主持人风趣幽默,员工们踊跃热情,晚会高潮迭起,掌声不断,精彩纷呈。

## FOUR

## 第二生产部小组荣获第42回加特可全社QC发表大赛银奖

2020年12月,在第42回加特可全社QC发表大赛中,代表加特可广州参赛的第二生产部C/V系同心QC小组喜夺银奖。由于疫情原因,本次参赛采用网络形式进行,同心小组克服各种困难,最终在参加全社发表大赛的10个小组中脱颖而出,获得银奖。

加特可QC大赛旨在通过QC手法的应用,解决现场遇到的困扰,快速解决问题,让生产更轻松,达成生产任务。举办QC大赛可以促进全员不断学习QC手法,推进现场改善。通过团队力量与各部门合作达成KPI,带领团队向上,体现团队活力。



## 专家信箱： 为什么总是被他人的情绪所影响？

### 读者提问：

小丽发现自己在生活中很容易被别人的情绪影响，开心的、不开心、痛苦的、遗憾的，负面情绪比正面情绪对自己的影响更深刻。比如看到别人开心，她也会觉得轻松；如果身边的家人或者同事压抑、愤怒，她会觉得更加压抑、低落或者愤怒。特别是看小说或者电视剧时，如果有遗憾、悲伤、痛苦之类的情节出现，她会很容易被困到情绪中，将故事里角色的遗憾、痛苦全都吸收到自己的身体里，好几天陷入负面情绪无法自拔。

她真的很困惑，为什么会这样？请问专家，如何才能让自己的情绪不受他人情绪影响，尤其是不受他人负面情绪影响？

### 心理咨询师分析：

我们生活在一个熙熙攘攘的社会，不停地接收来自他人的信息，同时，也会对外在的世界产生情绪反馈，这本是人之常情。从小丽的表达中可以看出，她是一个非常敏感于外界情感的人。我们把这种容易和他人产生“连结”的能力叫做“共情”。共情，也称为同感、同理心等。这是由人本主义创始人罗杰斯所阐述的概念。共情即于人际交往过程中，能够体会他人的情绪和想法、理解他人的立场和感受，并站在他人的角度思考和处理问题。共情能力是一种人类生而具备且必不可少的能力。

有趣的是，大多数对他人情绪敏感又反应强烈的人，都认为自己是因太能感同身受，也就是共情能力过强。但事实上，真正的共情和上述的两种对他人情绪敏感的情况之间有一个本质上的区别：共情的出发点是为他人的利益，而不是为自身的利益——共情是为了理解、体谅和缓和他人的苦难，而并非是出于自我保护。其实，如果能够合理利用自己

的共情能力，并且将其转化为一种正面力量，会在生活领域里变得更快乐。

一张白纸上如果有一个黑点，我们总是更容易先注意到这个黑点。情绪也是如此，消极灰暗的情绪往往比积极情绪更容易影响人。在这个世界上完全遗世独立的人并不多。我们之所以会对“遗憾、痛苦、不甘”有强烈的共鸣感，是因为人生本来就是不容易的，而消极记忆由于对人的伤害巨大，所以，很容易“触景生情”。

我们要学会区分自己和外界的情绪感受。情绪是需要平衡的，我们可以对别人的情绪产生共鸣，但是，如果长期下来让自己陷入情绪的牢笼，产生心理矛盾就得不偿失了。在我们小的时候，因为和父母连接比较紧密，所以常常会把父母的情绪当作是自己的，认为自己需要对父母的情绪负责，但其实是不需要这样的。我们无须为任何人的情绪负责，这种错误的思维认知模式需要调整。

当身边的人有一些负面情绪时，你可以想象在你的脑海里有一个弹窗出来问自己：“现在的这种愤怒是属于谁的呢？”当确定是属于对方的情绪时，那么你在心里就可以告诉自己：“这不是属于我的，我不用拿过来”。并且你可以做一些动作当作清除这种过来的情绪仪式，比如跳一跳，告诉自己，我把这份不属于我的情绪拿掉。

刚开始的时候，你可能会不习惯或者还无法很容易地做到区分和清除，但是慢慢练习一段时间后，你就会发现自己很快能够做到了，而且你依然能保有你的高度敏感和共情能力，同时又不会情绪过载。

你需要明白的是，无论是为他人的共情，还是为自己的保护机制，你都用不着、也不能为他人的情绪负责。不管是多么亲密的亲人、伴侣还是朋友，你们也始终是独立于彼此的个体。因此，你在对他人的痛苦悲伤感同身受的同时，也要清晰地意识到：这是Ta的情绪，也是Ta的人生，我可以去站在Ta的角度上理解Ta现在的感受，但我不能深陷其中，



无法自拔。

除了情绪上的边界，行为上的边界也尤为重要。当你知道某个亲密的人陷入困境时，你可以告诉Ta你会支持Ta，可以给Ta提出一些建议，可以陪伴在Ta身边。但，你不能擅自为Ta做决定，也不能过度干涉Ta的选择，即使你认为自己是出于“好心”。一件很重要的事情是，你不能代替他人痛苦，更无法拯救别人。

希望你能找到自己和他人之间健康的边界。有能力关怀，也有能力保持自我的平稳。这样的话，你就能进入到一个非常舒服的状态了。