

# 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 28 期 2021年1/2月

加特可（广州）自动变速箱有限公司 主办





### 04封面故事 COVER

有爱就有“加”

### 16面孔 FACES

望月直记：员工得到成长，公司才能持续成长

工务部MVP激励机制团队：充满斗志，持续向上

### 22有料 STORY

全员参与更有爱，做可持续的企业社会责任

### 28会玩LIFE

部门聚餐最会玩！

生活需要仪式感，厨房需要烟火气

### 32瞭望NEWS

双月新闻

### 34往来COURSE

心理百科：为什么“明知道很多道理，却做不到”

# 加特可式幸福感

做忘年会采访时，有一条问答题格外令编辑部动容。被问到“为何不像其他企业一样，按政府防疫要求，只挑选一半人到线下的年会现场”时，总务科小伙伴说：“我们要照顾到每一个人的感受。”

一瞬间，脑海中回忆起在许多场合反复听到的QoL (quality of life) 一词，恍然大悟，这就是加特可式幸福感，每一位加特可人在企业里感受到的，是获得、是尊重、是认同。

康德说，人是目的而非手段。许多企业在发展的过程中，一味强调奋斗的结果，而非员工的获得，纵使KPI达成度再高，员工也无法在企业中找到个人归属和幸福感。一个优秀、可持续发展的企业，除了组织架构、流程制度的优越外，一定是靠每一位愿意深耕、奉献自己的员工；企业也一定能从各方面，持续给员工带来幸福感，激励他们不断迸发自身能量，从而为这个“大家庭”奋斗出一个辉煌的未来。

为提升员工的幸福感，加特可广州向来强调公平公正的重要性，每一位员工的心声都应该被听见，相关的制度也不断完善；“造物先育人”的理念更在企业发展早期便诞生，全方位人才培养体系的建立，真正让员工感受到自己是加特可广州最宝贵的财富；还有旅行季、运动季、俱乐部、EAP、开发日、CSR活动、家属开放日等形式丰富的活动，在丰富员工生活的同时，也让员工成为魅力加特可的自发传播者。另一个有趣的数据是，加特可广州员工的主动离职率<1%/月，足见认同度之强、幸福感之高。

幸福感归根到底是个体的感受，但能否给予、如何给予员工幸福感，则是企业应该思考且不断追求的。

就像忘年会宁可选择线上、让每一位员工同屏参与，而非选择一半人到线下、放弃一半人到现场的权利，幸福的气息就在选择中快速弥漫，尊重会换来尊重，获得会带来获得。这是个体的幸福，亦是集体的幸福。

《魅力加特可》编辑部

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：  
jgz\_chp@163.com  
承制：南都周刊

扫描二维码  
查阅电子版杂志



Love

## 有爱就有“加”

又是一年忘年会，今年因为疫情，活动显得格外特别。无论形式如何，无论观看的地方在哪，加特可人的快乐和幸福依然满溢。因为只要观看时，我们就在一起。在一起，就有爱，有爱就有“加”。

编辑部杂志也特此策划专题，记录下这个特殊的忘年会，把珍贵的记忆片段镌刻在加特可广州的发展进程里。若干年后，当你我再次翻开这幅历史画卷，再次忆起这段难忘经历，定是另一番不同的心境。希望那时，依然有一个画面能让你会心一笑，有一些话语能让你感怀万千。

Family

Jacto

# FY20忘年会, 加速赢未来

又是一年胜利征程。过去的一年，对于每一个人都是极其特殊的一年，它给予了我们挑战，更给予我们成长。由于疫情，大型聚集活动被禁止，加特可广州及时调整，在总务科主导、各部门有力配合下，采用录播、线上观看的形式，顺利举办了FY20忘年会。

(一) 活动时间: 2021年1月18日—1月22日

(二) 召开方式: 在线观看(手机、平板或电脑)

(三) 参加对象: 加特可广州全体员工(正式员工、派遣员工、外籍员工、OB员工、实习员工), 不含加特可广州赴其他据点出向人员。

(四) 筹备委员会组织架构

总指挥: 黄光继(加特可广州副总经理)  
副指挥: 张雪春(总务部部长)

统括: 伍细莲(总务部)  
跟进: 刘蔚彬(总务部)

策划对接 系统组 安全组 摄影组 物品采购 表彰组 抽奖组 节目组 餐饮组

### (五) 忘年会节目表

板块	内容
第一板块: 开场	开场视频: 回顾视频 领导新春祝福视频 表彰视频
第二板块: 员工节目	舞蹈: 《剪完梅子再失恋》 舞蹈: 《kill this love》
第三板块: 员工节目	小品: 《相亲》
第四板块: 员工节目	歌舞表演: 《have a nice day》 空灵鼓: 《点歌的人》 舞蹈: 《下山》
第五板块: 员工节目	舞蹈: 《笑纳》 舞蹈: 《羊》
第六板块: 员工节目	相声: 《老赵传奇》 杯子协奏: 《笑一个》 舞蹈: 《芒种》
第七板块: 员工节目	朗诵+歌舞: 《乘风破浪的加特可人》
第八板块: 回答抽奖	员工进行线上答题, 抽取四~特等奖





## 不一样的线上忘年会，一样的有爱大“加”庭

生活需要一点仪式感，就像平淡的日子里需要一束光。岁末年初，最令所有加特可人期待的，莫过于一年一度仪式感满满的忘年会。欢聚、表演、表彰、福利……忘年会展现的是加特可人对过去一年的理解，凝聚的是加特可人对这个大“加”庭的热爱。

受疫情影响，FY20忘年会不得不以线上的形式举行，2021年1月18日-1月22日，所有加特可广州员工通过在线观看视频的方式，度过了一个特殊的忘年会。虽然形式在变，但参与感、获得感、幸福感始终如一，传递出的正能量，也让大伙更加憧憬FY21年度加特可广州将如何“加速赢未来”。

### 特殊时期下的最优选择

2020年5月，开始筹备FY20忘年会的总务科伍细莲遇到了加特可广州史上从未出现过的难题——因疫情缘故，禁止举办大型线下聚集活动，这意味着今年的忘年会可能会被“腰斩”。苦恼的同时，她心里格外清楚，忘年会作为年度盛宴，带来的欢乐和成就是无法替代的，活动万不可取消。

在4个月时间里，筹备委员会汇总了多方建

议，2020年9月，5份提案正式上报公司高层，包括“线上举行、部门聚餐、支付补贴、在食堂内分批举行、取消”5种形式。但在前期调查问卷时发现，大伙对忘年会有极高热情和需求的，改成聚餐、补贴等形式，违背活动初心；分批在食堂内或租场地举行，也和现有生产体制相冲突；若按疫情管理规定，只有一半人到场馆，更不符合加特可公平公正的原则。于是，录制视频、线上观看，成为了当下最优的选择。

忘年会主题也很快确定了下来——“加速赢未来”，不仅契合FY20年度加特可“Drive L-B-B~向未来，深化转型”的集团方针，更是期待所有加特可人，在这不平凡的一年里，和公司一起，快速迭代自我，戮力开创更好的未来。

### 尊重每个表演者的想法

和往年类似，FY20忘年会节目表分8个板块，涵盖领导致辞、员工表彰、节目表演、全年回顾、各部门拜年等多个环节。

节目表演是每年的重头戏。今年同样是各部门在忘年会主题内，用最擅长、最创意的方式自行准备节目。但最大的不同是，录制视频要呈现的细节、特写更多，对每个人的表演能力都是考验，因此前期需要在指导下花费更多功夫。同时，考虑到线上的观看体验，需要比以往更严格控制总时长、合理编排节目。

“我印象最深的是今年的一等奖——开发部的朗诵+歌舞表演《乘风破浪的加特可人》，朗诵、唱歌、舞蹈，环环相扣，虽然时间很长，但全程无尿点，内容也非常贴合今年的主题和公司情况。”最让伍细莲惊喜的是，朗诵环节的词都是开发部团队自己撰写，讲述加特可人的抗疫故事、长安项目的开发故事，格外让人感同身受；员工家属的加入，也为整个节目增添了别样色彩。

节目录制完成后，后期视频剪辑的确认，也完全交由各部门来决定。“表演者有自己的想法，剪辑师未必了解，剪出来的可能不是他们想传达的，比如舞蹈《下山》个人动作很帅，剪辑师希望展现个人魅力，但表演者觉得展现整体更合适；《乘风破浪的加特可人》有很多领导加入，日方领导大跳舞蹈《无价之姐》，剪辑师呈现了很多领导特写，但表演者还是希望将更多的画面留给员工及员工家属。”充分尊重表演者的想法，是忘年会的传统艺能，这也是大伙对活动抱有极高热情的原因之一。

表彰项目的呈现方式也增添了新意。在历年的

表彰环节基础之上，今年新增了员工表彰视频的录制环节。在“长期勤务员工表彰（十周年）”颁奖环节，员工的照片在屏幕上滚动，并且由代表员工现场发表获奖感言，更好地感受到这份情谊的传递，这是魅力加特可人文关怀的又一写照。

### 观看体验是第一位的

为给大伙带来更优的观看体验，筹备委员会决定将忘年会延长为一整周（2021年1月18日-1月22日），95分钟内容分8个模块解锁，每个模块时长控制在12分钟以内，可以利用碎片化时间解锁视频，避免长时间观看带来的压抑感。

在解锁完8个模块后、答完3道题后，便可以抽奖。公司、工会为2000多名加特可广州员工，准备了手机、平板电脑、电动自行车、扫地机器人等价值不菲且形式多样的奖品，人人有份。

更让人暖心的是，忘年会整周内，各部门有安排提前一个半小时下班的特权，大家都说“要去看‘春晚’啦，有种过年的感觉”。也有部门利用这段时间进行聚餐，聚餐时大家一起观看视频。

“最开始特别担心会不会出现技术问题播放不了，或者大家参与热情不够，奖品发不出去，还好担心都是多余的。”据统计，本次忘年会共1996名员工参加，参加率99.99%，为历年最高。

新的模式、新的探索，给总务科团队带来了新的思考。如何让忘年会成为大伙发自内心的期待，如何通过活动提升团队的向心力和大伙的满意度，这次实践给出了有力的答案。不一样的线上忘年会，一样的有爱大“加”庭，这是每一个加特可人的幸福，亦是加特可广州加速前行的动能。





# 精彩瞬间回顾





# 荣誉时刻, 感谢有你

在FY20忘年会上, 表彰了一批优秀集体和个人, 感谢有他们, FY20年度加特可广州才能加速赢未来。



## 奖项

### 长期勤务员工表彰 (十周年)

#### 表彰辞

对在加特可广州连续工作满十周年的员工进行表彰。感谢你们用最美好的十年, 陪伴加特可广州的成长。风雨十年, 与你同在, 感恩有你!

#### 表彰基准

2010年入职, 到2020年12月31日为止  
在加特可广州工作满十周年的员工

#### 表彰名单

刘金玉、何若文、伍细莲、陈美伶、魏芳、何月云、李媛、刘小玲、杨少芬、谭虎成、徐维华、冯建雄、张建华、苏英、李涛、徐清香、汪玉娇、严洪岗、邬军、冯嘉怡、黄远浩、黎应春、匡素方、陈泽耿、邓星、庞博、刘鑫、廉婷婷、王传琳、许周胜、赵玮栋、张炜、黄志勇、陈金华、钟健宁、潘伟铜、欧永强、黄祖省、李华慧、谢尚均、钟伟杰、周程、曾科亮、李群生、梁虾仔、袁豪、李林余、甄洪昭、夏耘、李海金、梁巨汉、解庆朋、刘海瑞、陈峻飞、邓绍平、马伟联、陈界棠、郝伟、黄鑫玉、董小峰、龙文华、童思玉、罗伟平、丘林辉、曾伟文、石浩雄、刘志伟、朱维京、练文青、邢楷鸿、姚小建、张明、王国庆、聂健、钟灼锋、钟龙英、陈志仁、华健、廖晓辉、梁鹏飞、朱日亮、杨清楚、金云、戴大海、杨亦森、余萍元、李永兵、蔡昭平、何泽昕、陈汉章、谭辉、凌明、陈义、彭金光、钟伟祥、陈华湛、陈华成、李春慧、廖天志、邹月华、罗伟标、唐远、陈会、钟浩棠、冯旭瑞、李佩林、余鲁



## 奖项

### 优秀提案奖和品质表彰

#### 表彰辞

不断改善, 精益求精, 感谢大家这一年在提案改善方面做出的积极贡献。希望大家在新的一年里再接再厉, 奋发求进, 永不止步!

#### 表彰基准

年度提案的件数、效果、评分  
提案件数奖: 7名; 提案效果奖: 10件; 品质表彰奖: 3名  
(合计45人)

#### 表彰名单

##### 提案件数奖 (7):

一等奖: 徐景林  
二等奖: 何存强 二等奖: 戴湘文  
三等奖: 李建军 三等奖: 秦长委  
三等奖: 黄海添 三等奖: 单小彬

##### 提案效果奖 (35):

一等奖: 张太成、何宏高、石志锋  
二等奖: 徐勇、秦锦强、陈峻飞、刘海瑞  
二等奖: 徐勇、秦锦强、陈峻飞、刘海瑞  
二等奖: 普磊、左晓华、印明杰、尹国祥、周伟杰、郭祖荣  
三等奖: 李群生、沈浩泽、李林余  
三等奖: 李凤娣、张昊、廖飞军  
三等奖: 陈贞菊、王娟、张紫繁、胡勇军  
三等奖: 王小平  
三等奖: 普磊、周伟杰、尹国祥、印明杰、郭祖荣、左晓华  
三等奖: 徐建灏

##### 品质表彰奖 (3):

一等奖: 江家诚  
二等奖: 单小彬  
三等奖: 杨成萍



## 奖项

### 工作方式改革表彰

#### 表彰辞

对今年在工作方式改革中取得优异成效的课题进行表彰, 也希望大家能以此为榜样, 在接下来的工作中积极进行工作方式改革, 坚持改善, 进一步提高我们的效率和品质。

#### 表彰基准

1. 工务部MVP激励机制
2. 统一线上平台的构建和应用
3. QRQC推进方式改善
4. JEDRIS图纸登录改善
5. SKYPE远程会议音效改善  
(合计33人)

#### 表彰名单

1. 李泽雄、李飞、黄祖省、黄敏杰、周恒、陈晶、林齐
2. 卓超、林思瑜、李一怡、徐楚芬、伍细莲、曾杨桦
3. 曹海权、唐模强、梁鹏飞、胡玉兵、曾永发、练嘉辉、覃瑶、黄建兴、郑灿彬、张高勇
4. 程彩云、鄞晓曼、陈浪、邝超林、吴剑文、林勉勤、黎应春
5. 王媛媛、蒋晴、凌娇艳



## 奖项

### 安全职场奖

#### 表彰辞

安全绝对是加特可集团重要的安全理念, 在该理念指导下, 公司高层领导带领我们在2020年, 在安全工作上继续取得好成绩, 达成了安全、交通、火灾的KPI! 确保了我们的全员的安全, 让我们的员工对公司的未来更有信心、更有凝聚力和战斗力。

#### 表彰基准

全年无发生轻伤及以上灾害、无发生火灾(含小火)、无发生交通事故的部门(22线别)

#### 表彰名单

第一生产部(A1组装(FK#1)-A2组装(FK#2))  
第二生产部(M1系(CASE)-M2系(CASE)-M3系(CASE))  
第三生产部(B系(DX PULLEY)-C系(AR0 PULLEY)-D系(GEAR, DIFF)-G系(辅助)-H系(热处理))  
第四生产部(L1系(FK物流)-L2系(DX物流)-L3系(仓库物流))  
工务科(F10保全-F20保全-F30(动力)-F40(技能塾))  
品质保证部(CI1组装品质保证-CI1加工品质保证)  
组装技术科K1改善班  
生产技术部刀具技术科  
市场品质调查科



## 奖项

### 总经理表彰

#### 表彰辞

1. 长安CVT7项目, 是加特可广州的一个新突破。我们从取得新客户、试作成功、进行生产, 再到顺利量产, 仅仅用了数月。在面对如此艰巨的任务时, 我们所有人迎难而上, 永不言弃, 充分发挥了加特可精神!  
2. 今年是全社积极推行Lean化的一年, 公司上下, 全员一心, 过程虽然有艰辛, 但成果再次证明了“世上无难事, 只怕有心人”的真理。  
3. 加特可广州是集团内第一个获得ISO45001劳动安全卫生管理体系认证的据点, 这得益于我们一直以来维护公司和员工安全的信念和行动, 我们用实绩践行“安全绝对”。

#### 表彰基准

1. 长安CVT7项目顺利量产达成
2. 全公司Lean化活动
3. ISO45001劳动安全卫生管理体系认证取得

#### 表彰名单

1. 共有16个部门为项目顺利量产达成做出贡献  
2. 全社  
3. 张雪春、蓝明、陈美伶、陆建军、何金路、金祥麟、韩霄鹭、宋友荣、林齐、黄桂涛、谭宏、舒忠钦、曾文峰、袁东亮

# 表彰人员获奖感言

## 1、提案效果奖员工感言



### 张太成 工务部

奖项:一等奖  
提案项目名称:《渗碳室门电缸维修改善》

尊敬的各位领导、各位同事,大家好,我是工务部热处理保全张太成,很荣幸能够获得2020年度改善效果提案一等奖,此时我心里喜悦而感动,能获得该奖项,是领导和同事们对我们这一年工作的认可,也是对我们的一种鼓励,所以在这里感谢各位领导的栽培,感谢同事的支持与配合,我们会继续努力,为公司做出更大贡献,谢谢大家。

### 徐勇 第一生产部

奖项:二等奖  
提案项目名称:《FK#2JPH提升改善提案》

尊敬的领导,各位同事,大家好,我是来自第一生产部FK组装的徐勇,本次获奖非常荣幸,感谢领导的帮助和改善中紧密合作的同事、跨部门合作的各位同事,获奖给了我动力,在以后的工作中我将不停地改善,使我们的现场工作起来更轻松,谢谢大家。



### 陈峻飞 第一生产部

奖项:二等奖  
提案项目名称:《FK#2JPH提升改善提案》

尊敬的领导,亲爱的同事们,大家好!我是来自第一生产部FK组装的陈峻飞,本次获奖对我来说既是荣誉也是动力,荣誉不只属于我一个人,感谢在改善推进中积极合作的各部门同事以及领导的帮助,在以后工作中我将继续改善,使我们的生产线更加完美,谢谢大家!



### 普磊 第三生产部

奖项:二等奖  
提案项目名称:《SLID(精)槽砂轮寿命提升的改善》

各位加特可的家人,大家好!我是第三生产部DXPULLEYB06的普磊,十分感谢公司给了我这样一个和大家分享交流的机会。今年有幸改善提案得到二等奖,这份荣誉不单单属于我个人,而是属于我们整个DXPULLEY,也包括保全、技术部门。保持一颗积极的心态去面对工作,你定会从中受益。



### 李群生 第一生产部

奖项:三等奖  
提案项目名称:《FK#1JPH提升改善提案》

尊敬的各位领导、各位同事,大家好。FK#1JPH提升不加入改善活动非常荣幸得了公司的优秀奖项,这是对我们第一生产部A1-FK组装A1系莫大的肯定与鼓励,我也有幸能作为代表在这里领奖发言,在此我代表A1系向公司领导和各位同事表示衷心感谢,感谢领导对A1系的认可与信任,感谢第四生产部、第三生产部、CM、生产技术部、工务科的同事在该项目上的支持以及配合,没有他们,该项目也不会完成,接下来希望我们继续努力,为公司和同事创造更有价值的项目。



### 张昊 第四生产部

奖项:三等奖  
提案项目名称:《成品防锈袋尺寸改善》

尊敬的各位领导、亲爱的各位同事,大家好!我是第四生产部物流成品仓库的张昊,很荣幸在本次忘年会上获得提案效果奖。我想借此机会,向在本次改善中给予指导和协助的领导、同事们,致以最衷心的感谢!一个人不管在什么岗位上,只要用心把事情做好,把工作当成一种乐趣,满怀激情地投入,以一种昂扬的姿态应对人生,必能赢得别人的尊重和信任。最后我相信,只要我们具有明确的目标与超强的行动力,没有达不到的目标。只要我们全力以赴,在新的一年里,我们一定可以牛气冲天。最后,我祝愿大家工作愉快、身体健康、万事如意。谢谢大家!







### 陈贞菊 第一生产部

奖项:三等奖

提案项目名称:《控制阀JPH提升不加入改善》

各位领导,大家好!我是来自组装(FK)控制阀的陈贞菊,很荣幸在2020年度荣获现场提案效果三等奖,在此感谢各位领导对我的栽培与鼓励,才能在工作中得到小小成绩,希望在2021年再接再厉,再创佳绩,将作业现场改善得更完美!

### 徐建灏 组装技术科改善班

奖项:三等奖

提案项目名称:《DX带轮追加气动提升装置以及岗位优化改善》

我是改善班的徐建灏,首先感谢公司的认可,也很荣幸能够获得“改善效果三等奖”。此次改善意义重大,通过我们自行制作安装,有效减低了改善的成本,快速投入现场,缩短了纳期,提高了效率还有顾客(现场)的满意度。未来,我们改善班要以制作厂家为标杆,学习设计的技术以及改善方法,在实践中快速应用。加油!



## 2、十周年员工感言



### 魏芳 培训宣传部

十年是一段征程,十年是一段台阶,十年是一幅辉煌画卷。感谢黄总的知遇之恩,感谢教育、广报、人事小伙伴的风雨同舟,感谢所有给我帮助的加特可人,感谢这十年云舒云卷、上下求索的美好。未来我希望和加特可一起成竹在胸、挥洒自如,继续携手勾勒下一个美好的十年画卷。我是魏芳,请多指教。

### 李媛 财务部

大家好,我是财务部的李媛。很高兴我加入加特可已经十年了,十年弹指一挥间,我从一个懵懂少女变成现在的中流砥柱,我很荣幸见证了加特可的高速发展和崛起,我也很荣幸在加特可完成了我的三件大事——结婚、置业、生娃,未来我希望加特可越来越好。



### 张建华 市场品质部



作为十年员工代表我感慨万千,10年很长也很短,很短是因为入职时的片段依然历历在目;很长是因为我从一头浓密头发变成现在光头的大叔,公司周边也从一片荒芜变成了高楼林立,产量也从几百台变成了累计生产800万台的规模,我自己也从羞面见人到现在能走上讲台。我们在造就公司,公司也在成就我们,我希望未来与公司同心同德,再创新佳绩。

### 黎应春 加工技术科

十年间我从科室的科员成长为了科长,我认为最大的不同就是从技术到管理,管理者需要学会帮助他人,去把业务推进的方法标准化,去协调与上司、同事和下属的关系,通过多方协调让业务更加顺畅,感谢在成长过程中给予我帮助和刁难的同事和领导们,这些帮助和刁难正是我成长的源泉,感谢“加人”们对我一直以来的支持。最后祝大家身体健康!







本期嘉宾：望月直记

加特可（广州）自动变速箱有限公司  
第三生产部部长

## 望月直记： 员工得到成长 公司才能持续成长

他是加特可株式会社诞生的见证者，亦是加特可株式会社成长的亲历者，从日产到加特可，从日本到中国，从热爱汽车到毕业后不顾专业对口扎根汽车行业，从自我成长到致力于人财育成、帮助他人实现成长，望月直记38年的职场生涯，见证了太多的历史变迁，也经历了太多的风云变幻。在这位57岁的前辈身上，能洞见一个时代的缩影，亦能看到一位制造人的初心与信仰。

### 1 Q: 您的职场经历可以分为几个阶段？

A: 1982年我从星陵高等学校毕业后，凭着对汽车的喜爱、对技术的向往，加入了日产自动车株式会社，成为一名现场的指导员。2003年，由日产、三菱变速箱部门及原加特可等企业合资的新公司——加特可株式会社正式设立，我也成为了加特可集团最早的一批员工。当时大家来自不同公司，工作理念也非常不同，前期经历了一段很长的磨合期，为了统一思想、统一目标，公司孕育出了最早的JEPS (JATCO Excellent Production System) 优秀生产方式，作为合并后的公司方针进行推进，在JEPS理念下，我们逐渐实现了全球统一的生产品质，JEPS也成为加特可独有的生产方式。2012-2017年，在公司委派下，我在加特可全球据点进行人财育成工作，负

责加工管理教育。2018年，我正式来到中国，成为加特可广州第三生产部部长，履职至今。

### 2 Q: 您在加特可总部工作期间，收获了哪些重要的成长？

A: 最重要的就是人财育成。制造部一直是公司内人员最多的部门，要把公司高层指示准确传达给每一位现场员工，让团队为同一个目标奋斗，需要通过简单明了的方式，去传递信息、教育员工。

早期我在担任指导员和工长时，还远未察觉这种思维的重要性，当时觉得只要自己理解、做好就可以了，但后来发现行不通。印象深刻的一次新建生产线，工作量非常庞大，当时我做下了非常详细的推动计划，但因为其中一个节点

的延迟，导致后续整体的计划未能顺利推进。后来经过反思才明白，能力再高，单打独斗也难以成功，只有所有人都朝同一个目标一起干，依靠团队的力量，才能按计划顺利推进项目。多次失败的经历，让我愈发明白，为何要让员工理解方针，为何要进行人财育成。

升职为系长后，我对人财育成更是万般重视，时刻牢记要培养好员工，让他们能接收到正确的指示、能做出成绩。

来到加特可广州后，这种理念依然驱动着我，即通过简单明了的指示，传达方针、培养员工。我所管理的第三生产部有近450名员工，我通过可视化管理（如将方针放大打印，粘贴在车间内），让指示更明确，并通过强化与员工的交流，让他们获得对称的信息和尊重感，从而推动团队目标一步步达成。

### 3 Q: 和日本相比，您觉得广州的工作氛围有何不同？

A: 三年前我刚来时，便发现了广州这边的对应速度非常快，感受到了One JACTO的精神。这三年间，我也发现，广州员工想实现自我成长意识非常强烈，我充分感受到了他们的满满活力与干劲。

### 4 Q: 近两三年，第三生产部取得了哪些优异成绩？

A: 我们有SQTC（安全、品质、纳期、成本）目标，从结果上看一直在变好，尤其品质方面成果显著。比如我们进行了加工点管理、加工管理可视化，出现异常可以立即改善；再如作业点管理，一旦发现未遵守标准作业书，会立即对该员工进行沟通，确保理解后才能再次进行作业。通过一系列措施，我们的品质、成本、在库

都得到了改善，尤其自工程异常方面，改善超过80%。

### 5 Q: 您认为一名合格的制造人，应该具备哪些品质？

A: 最重要的就是遵守公司规章，无论是现场作业规则、品质安全规章制度，都要严格遵守。有些作业员不遵守，是因为没有理解，如何让他理解到位，这是每一位管理者应该思考的问题。

### 6 Q: 您认为好的管理应该是怎样的？

A: 重视员工，要像重视自己的孩子一样，让不理解的人理解，让优秀的人更优秀。只有员工得到成长，公司才能得以持续发展。为了加特可的领军地位，作为管理者，要时刻牢记人财育成的重要性。同时，要用前瞻性的眼光，为部下合理制定三年发展蓝图，不需要的业务，就不要让他做无用功。

另外，要重视沟通的力量。人的性格都是各异的，但公司的目标是统一的，因此我们需要统一所有人对目标的认知，确保所有人朝同一个方向前进。出现异议时，要充分交流，站在把最终目标的达成放在最优先的位置的原则上，去进行沟通。当然，每个人都会有自己的想法，不排除小部分人不认可你的观点，但我始终相信，通过沟通是可以改变的。

### 7 Q: 在目前的人生阶段，您在工作中有哪些规划或期待？

A: 希望继续做到高质量的人财育成，把胆识、自律、包容等品格和精神传递给部下，让他们收获坚韧、温和和自制。同时，期待加特可继续守住全球CVT领军地位，加特可广州早日成为加特可全球据点的领军者。

## 工务部MVP激励机制团队： 充满斗志，持续向上

从实施工作方式改革方针以来，工作方式改革已然渗入加特可广州日常工作的方方面面，成为New Normal新常态。回顾FY20年度表彰，加特可广州涌现出许多优秀的团队，其中，荣获工作方式改革表彰的工务部MVP激励机制团队十分亮眼。就让我们一起走近工务部MVP激励机制团队，探究荣耀背后的故事。



### 100%完全首创，为团队增动力

说到100%完全首创的工务部MVP激励机制灵感来源，系长周恒表示，这恰恰来自于每年加特可广州举办的忘年会。“在一年一度的公司忘年会上，优秀的工作方式改革事例会公开表彰及展示，激发了大家的改善欲望和工作积极性。工务部从忘年会上获得灵感，也想为大家提供一个可以展示自我的平台。”

知人善用，方能人尽其才。让每一位员工在自己的岗位上持续地发光发热，是工务部团队一直思考的问题。为此，7位工务部团队成员在领导的指导下，完全原创了工务部MVP激励机制。

系长黄祖省介绍道，工务部MVP激励机制在团队成员的努力下制定了完善的评选优秀事例办法、标准，包括评选流程与激励机制。“首先，我们会在工务部5个系列内推选系内优秀事例；其次，将系内优秀事例推选至全部门，由7位评审员进行评审；每月选出一位月度MVP，由部长进行表彰。另外每年度推选一名年度MVP获得者，由生产部门的王道副总进行表彰。”

### 打破壁垒，贯彻T-E-A-M精神

转眼间，工务部MVP激励机制已经运行了两年。从2019年的试运行到2020年的正式运行，共有26名同事获得了MVP的荣誉称号。除了振奋人心的现场表彰会外，优秀事例还会在全部门各个系内进行张贴，让全员交流学习。

“我们的日方部长还会把获得MVP同事的优秀事例资料带回日本，在加特可全球据点进行交流。不仅仅是在工务部，而是向全球据点发出加特可广州的优秀声音。一方面提升了获奖同事的自豪感，

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。



另一方面也和公司之间建立了更深的信赖感。”系长李飞笑着补充道。

正是MVP激励机制，给了工务部全体同事一个互相借鉴、学习的横向交流平台。在一次的工作方式改革中，节省费用，提升技能，更高效地达成目标。整个工务部团队EM/QM得到了很大提升，团队工作更有激情，团队成员之间配合默契，气氛融洽，整体士气得到了鼓舞。

立足根本，打破壁垒。工务部MVP激励机制的背后，是对加特可L-B-B方针的贯彻落实，是T-E-A-M精神的具象体现，也是提高员工工作方式改革以及团队意识的绝佳手段。正是从这样的初心出发，FY20年度，工务部MVP激励机制项目获得了加特可广州工作方式改革表彰。

由于MVP名额每月只有1位，可见竞争是非常激烈的，加之每一次参评都不乏优秀的事例，如何做到在公平公正评审的同时，不打击参评同事的积极性？工务部决定活用公司的“感谢卡”（加特可集团的一种员工激励卡片，通常由上级颁发给下属，可根据卡片数量兑换相应实物奖励），只要参与评选优秀事例的同事，都会发放感谢卡片。如果参评案例实在无法抉择，则会“动用”部长出面进行评判。

在黄祖省看来，MVP激励机制运行过程中，总会有很多同事的坚韧、积极令他感动。“系内有一位同事，他从去年4月开始参评月度MVP，多次遗憾落选。我还为他发放了感谢卡，鼓励他不要气馁。经过连续9个月的不懈努力改





工务部MVP激励机制  
团队小档案



**李泽雄**  
年龄：80后  
家乡：广东潮州  
入职时间：2008年7月  
具体职位：部长（2021年4月生效）  
爱好：运动  
座右铭：团结就是力量。



**周恒**  
年龄：85后  
家乡：广西梧州  
入职时间：2008年12月  
具体职位：系长  
爱好：篮球、羽毛球、乒乓球  
座右铭：没有不进步的人生，  
只有不进取的人。



**黄祖省**  
年龄：79后  
家乡：广东阳春  
入职时间：2011年7月  
具体职位：系长  
爱好：唱歌  
座右铭：只为成功想办法，  
不为失败找借口。



**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。



**李飞**  
年龄：85后  
家乡：广西梧州  
入职时间：2008年12月  
具体职位：系长  
爱好：音乐、篮球  
座右铭：做一个受欢迎的人。



**林齐**  
年龄：80后  
家乡：广东湛江  
入职时间：2008年1月  
具体职位：系长  
爱好：运动  
座右铭：不求做得最好，但求做得更好。



**陈晶**  
年龄：90后  
家乡：广东茂名  
入职时间：2017年11月  
具体职位：事务员  
爱好：音乐  
座右铭：细节决定成败。

## 幕后知多点

### 1 什么是工务部MVP激励机制？

在工作方式改革方针的指引下，工务部团队提出构建工务部MVP激励体制。具体内容为：各系每月推选1名员工竞选“工务部月度MVP员工”，并设置了“年度MVP员工”名额1名。工务部MVP激励机制是100%完全首创，可持续可演进，且会带来其他改善机会，在整个日常工作中对QoL有提升的优秀WSI事例。

### 2 工务部MVP激励机制的评选流程如何？

各系每月推选系内MVP员工→优秀事例说明、竞选→集会表彰→各系水平展开MVP优秀事例。

### 3 工务部MVP激励机制对于提高公司竞争力与员工QoL有哪些意义？

工务部MVP激励机制对于提高公司竞争力与员工QoL的意义主要分为有形效果与无形效果两大方面。有形效果：保全内制化进度加快，成本降低，达成经费削减30%的目标，为提升公司竞争力做出贡献。无形效果：通过集会表彰提高获奖员工工作热情，提高员工QoL；通过事例集展开，促进员工相互学习借鉴改善经验，打破固有思维，从外力推动转为内力推动改善，提高员工工作效率。MVP激励机制可以促进员工在实践中时刻寻找可以改善和实现原低的项目，并将好的做法与思维方式扩展到身边其他同事，使效果成倍提升。

善，这位同事再次提出优秀的提案，毫不犹豫又一次参加评选，终于在今年1月份评选上月度MVP。看到这位同事领奖的一瞬间也挺欣慰的。觉得做一件事不放弃、坚持不懈真的很难得。”

对于平时习惯拿扳手和螺丝刀的工务部同事来说，参评MVP也是一种新的挑战。这需要用有逻辑性的语言、通俗易懂的图片将平时操作上遇到的事例展示出来，并且浓缩在一页PPT上，同时，还要练习如何汇报。“刚开始，很多同事都将其视为一个不小的挑战，渐渐地，经过这项挑战的同事都得到了相应地历练，激发了潜力。”李飞笑着说。

### 强大而可持续发展的团队

“多年以前，大家对工务部的评价是‘年轻’和‘有活力’，现在，我想用‘成熟’和‘强大’来形容我们团队。”在周恒看来，工务部在人财育成领域有着完整的体制，形成了专业素质过硬、可持续发展的强大团队。

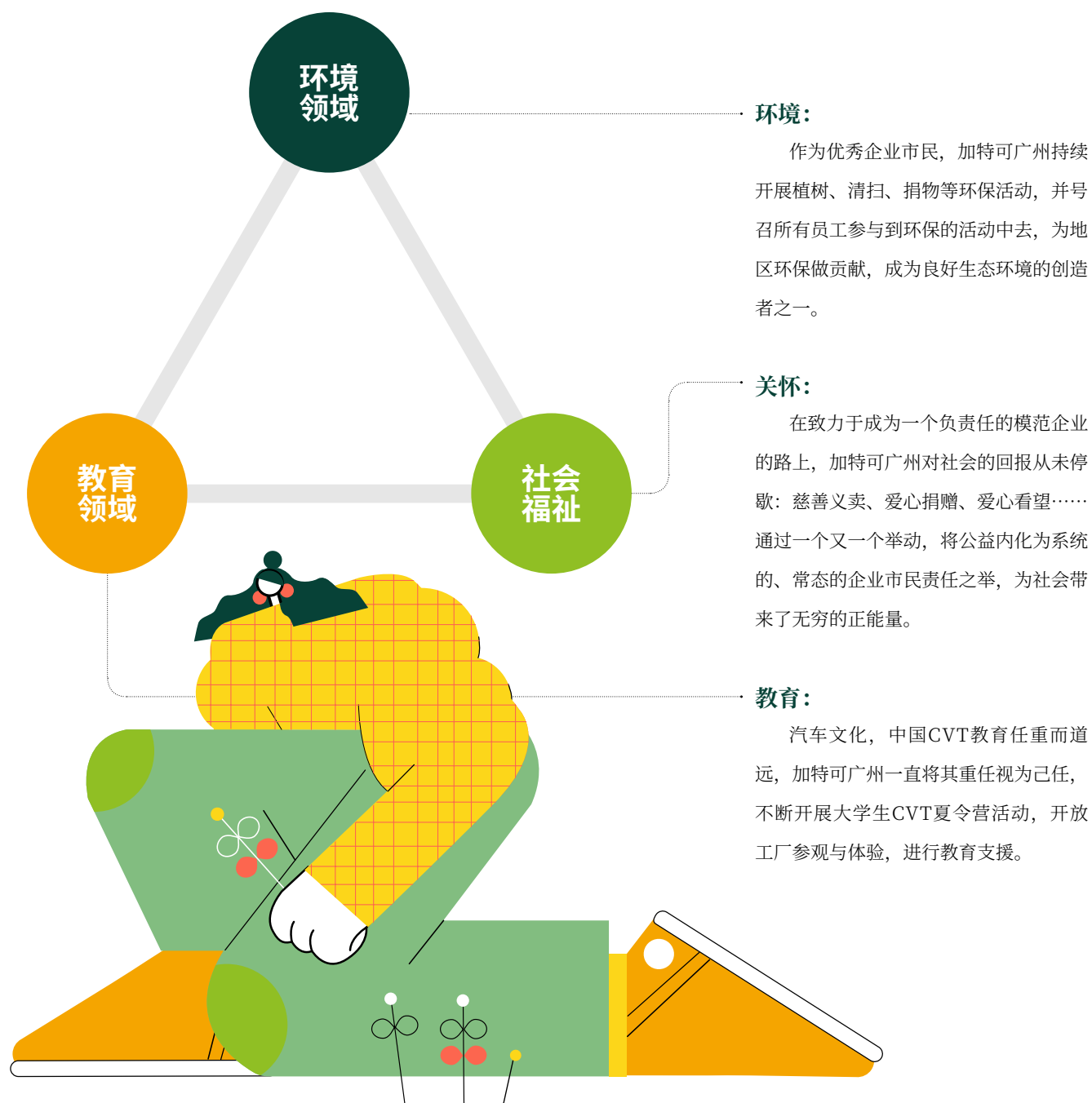
这样的可持续发展也体现在对苏州工厂的支援上。李飞介绍道，工务部为加特可苏州支援了多名优秀技术骨干，空缺的岗位马上可以有专业素养过硬的同事补上。正是因为人财育成的贯彻落实，使得整个团队处于可持续发展的良性循环。“我们三位系长，作为加特可（广州）工务部的讲师，必将倾尽全力，培养一代一代优秀的加特可工务人。”

要成为可信赖的保全，是工务部的终极目标之一。一直以来，工务部都是一个充满干劲、有理想、有目标的团队。未来，工务部仍将继续努力，达成一个又一个目标，成为整个制造部门认可的优秀团队。

# 全员参与更有爱, 做可持续的企业社会责任

加特可遵守法令, 维护人权, 始终秉承公正, 并且通过企业活动及产品为社会提供价值, 积极地履行社会责任。我们以“优秀企业市民”为口号, 力求建设被地区所爱的加特可, 以环境、教育、福祉这三个领域为中心, 推进奉献社会活动, 为解决社会课题主动采取措施。

## PART 1 以教育、环境、福祉三根支柱作为基础



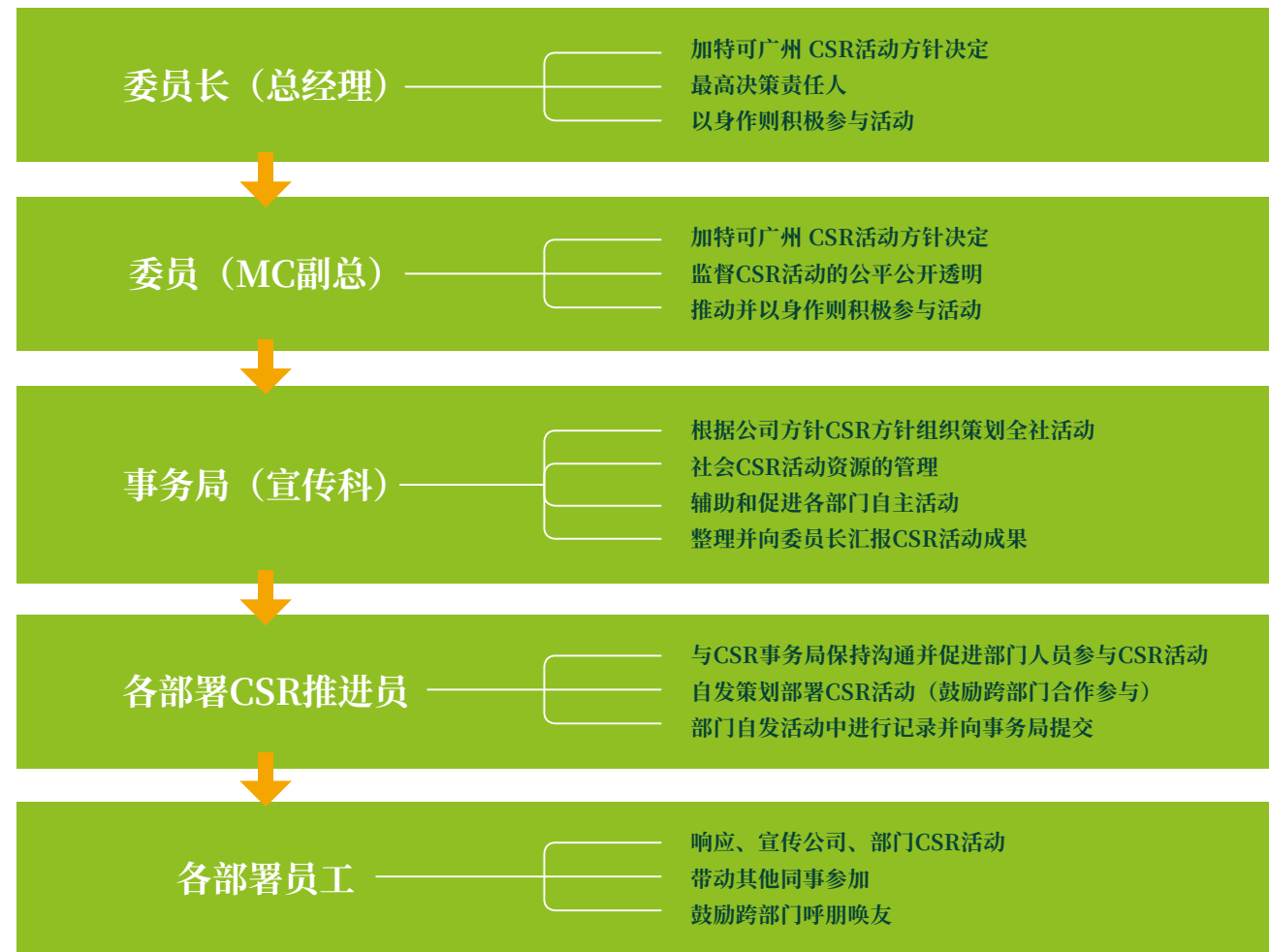
## PART 2 FY20年度加特可企业社会责任活动回顾

项目	成果	残留课题
<b>活动多元化</b> 累计全员参加率 <b>100%</b> CSR活动回数 <b>27回</b> (事务局新規 <b>3件</b> 、部署新規 <b>15件</b> )	1. 集中于环境保护/教育/福祉领域的活动 2. 新規 <b>3件</b> : 步数捐赠、“以废代捐”、“SmartAir沙龙” 3. 持续 <b>2件</b> : 周边环境美化、小小工程师	1. 委员会实施细则的发布、CSR活动定义明确、部署自主实施持续强化 2. Online化活动的强化及全员参加的促进
<b>CSR委员会构建</b>	1. CSR活动的实施由事务局向各部署自主实施的方式转移 2. 不仅事务局, 以各部署为单位积极地组织实施社会贡献活动部署自主活动年间 <b>22回</b> )	
<b>全员参加促进</b> (手机活用)	1. 扩大参加的途径 (Online化) 2. 活动的宣传强化 (活用微信)	





## PART 3 企业社会责任CSR委员会构建



### CSR委员会部署自主CSR活动



## PART 4 促进全员参加企业社会责任CSR项目

相较于电视和电脑，人们的生活中已越来越离不开智能手机，越来越多的资讯来源已转移到智能手机APP上。为了促进全员参加CSR活动，FY20年度活用手机，提高企业社会责任CSR活动参与率。

### 用手机参加活动:

利用中国互联网巨头腾讯的公益平台与NGO组织连携实施运动捐，任何人何何地都能参加企业社会责任CSR活动。

### 手机与NGO连携:

员工参加旧物捐赠所捐出的旧衣物等物品的回收预约、回收、证书获取几乎都通过APP完成，方便快捷同时能最大限度避免与外部人员接触。

### 微信宣传活用:

活用用户数超10亿的中国最大的即时通讯·社交平台微信(含企业版)进行活动宣传。





## PART 5 事务局小伙伴有话说



### 本期嘉宾

邓隽杰

部门：培训宣传部

年龄：90后

家乡：广州

入职时间：2018年

### 1、放眼全球，企业社会责任CSR做得较好的企业有哪些？有哪些令你印象深刻的优秀企业CSR活动案例？

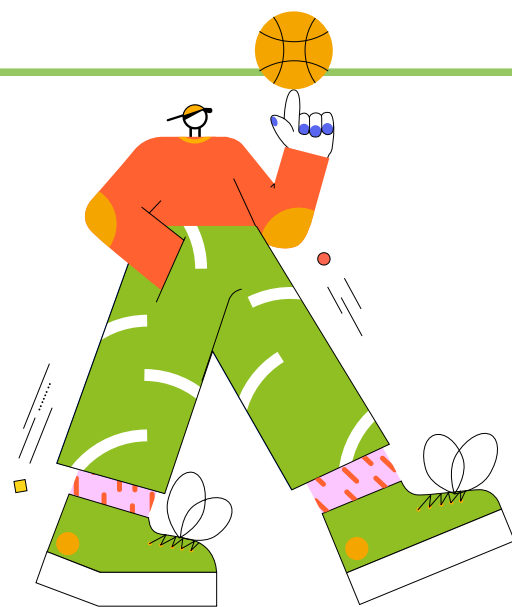
邓隽杰：CSR做得好的企业有很多，例如永旺就是。去超市买东西结账后都会拿到一张购物小票，常常去逛永旺超市的人会发现有时候（每月11日）拿到的是两张黄色小票，顾客可以把其中一张专门作捐赠的小票投放到指定的公益项目盒子中，永旺就会捐出小票价格1%的金额用作这个公益项目。后来我去到了大阪读书，发现黄色小票的CSR活动是全球所有永旺每个月11号都在做的。一张小票金额的1%可能很少，但汇聚全国乃至全球永旺超市销售额的1%也是一笔巨大的捐款。这个项目已经持之以恒地坚持了20年。

### 2、加特可其他国际据点有哪些亮眼的、经典的企业社会责任CSR活动？这些企业社会责任CSR活动给了你哪些启发与灵感？

邓隽杰：日本加特可每年都会有一位Top层担当CSR的推进工作，因此每年都能看到日本加特可的CSR活动计划被广报部门主催的或各部门自主实施的CSR活动塞得满满的。而FY20年度由于疫情原因难以开展大规模的集中活动，所以就借鉴了日本加特可的做法成立了委员会，借助各部门的力量来实现对社会的贡献。

### 3、为了做好加特可广州企业社会责任CSR项目负责人，你都做了哪些准备？

邓隽杰：在网上查询了很多企业的企业社会责任CSR活动，也与一些NGO、B-Crop



企业取得了联系与合作。因为疫情很多聚集性的CSR活动没法举办，所以还尝试了线上的CSR活动。此外还参考了加特可日本的做法，成立了一个以MC成员为首各部门担当为促进者的CSR委员会，促进各部门自主地实施CSR活动。在FY20年度各部门都自行组织了自己的CSR活动，虽然现在处于初期活动还比较单调，但能够鼓动各部门积极地实施、参与CSR活动，是一个很好的开头。

### 4、回顾过往，加特可广州有哪些出色的CSR活动？取得了怎样的收获？

邓隽杰：FY20年度在新冠肺炎疫情的影响下，很多线下、集中性的活动不得已取消或变更为线上，活动的重心和主角也转移到各部门自主实施的形式上，但也多得这些对策和全员的热情，全年CSR活动的参与人数接近2200人次，参与率首次超过100%，也开发了我们公司CSR活动的新方式，也算是因祸得福吧。



### 本期嘉宾

胡璇

部门：培训宣传部

年龄：85后

家乡：安徽

入职时间：2011年



### 1、展望FY21年度，您和同事是如何策划FY21年度CSR活动的？这当中有哪些趣事发生？

胡璇：FY21年度的计划还在制作中，基本是延续去年的做法。我们也考虑让各部门的活动推进员在推进活动时，能多一些活动项目的选择。目前在联系相关机构确认是否有符合加特可广州要求的活动。从公司层级活动来看，希望更加丰富线上活动的内容，毕竟疫情防控还是重中之重，有效利用线上资源会更加方便大家参与，将活动信息传播出去。

### 2、如何提高员工参与企业CSR活动的积极性？

胡璇：这个也是我们一直苦恼的问题。2020年因为疫情的原因我们推出了线上活动，其中重点活动之一就是线上捐步。公司里那些平日完全不是也不会想

到的运动健将们出现了，每天捐个2万步完全不在话下，特别是节假日和周末的时候。由此可见，大家很热衷于社会贡献活动，只是一直没有发现渠道吧。这也是我们做CSR活动的一个启发，就是尽最大可能为大家搭建及寻找便捷、合用的平台。相信这个平台一旦搭建成功，大家参加CSR活动的积极性会更加高涨。

### 3、从您的自身经验出发，您觉得好的CSR活动需要有哪些特点？

胡璇：不记得曾经在哪里看到，但是我很认同以下的观点：1、参与性，首先要确保大家的积极参与；2、大众性，公益活动并非只是政府机构、企业、协会等内部人员做，做得比较好的CSR活动，都是号召大众一起去实施的；3、福利性，活动的结果体现出社会服务和福利性质；4、无形性，活动所产生的影响和效果都是无形的；5、共享性，活动服务的人员涉及领域和范围相对较广。

### 4、借本次社刊机会，有哪些话想对加特可广州小伙伴说？

胡璇：希望大家多多参与到CSR活动中去！CSR活动不需要投入大笔资金或者大量时间，只要每个人都参与一点点，就一定能够收获到意想不到的效果。正如《劝学》篇里说，“积土成山，风雨兴焉；积水成渊，蛟龙生焉；积善成德，而神明自得，圣心备焉。故不积跬步，无以至千里；不积小流，无以成江海。”CSR社会贡献活动也是同样的道理。





## 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，让我们将目光聚焦管理部门的年末聚餐活动，在“有爱”的氛围中感受T-E-A-M精神。

### 本期嘉宾



管理部门总部安健科  
金祥麟

#### 1 您在部门本年度的忘年会或年末聚餐是怎样的?

金祥麟：管理部门今年年末聚餐特意举办了一场“奥斯卡”颁奖，奖项包括最佳科技男神、PartyBoy、最佛系奖等等，只是听奖项的名字就觉得很有趣吧~通过颁奖的形式，带大家再次认识管理部门各位魅力十足的小伙伴。

#### 2 为了这次聚餐，作为负责人您做了哪些准备?

金祥麟：这次聚餐我主要负责流程主持及小品表演环节。EM/QM委员会先进行碰头，共同设计各个奖项及颁奖时的音乐及配图，再详细介绍各个奖项的意义及获奖原因，方便聚餐时进行主持讲解。我也是通过活动策划，才了解到管理部门里这么多人才，卧虎藏龙，对同事们有了更深一步的了解~

#### 3 准备过程中，有哪些有趣的事发生吗?

金祥麟：还记得筹划小品节目时，我们在会议室进行排练。由于排练得太专注，特别入戏，外面的同事误以为我们在吵架，还进来了解情况，笑：)

#### 4 本次年末聚餐或部门忘年会举行得顺利吗?

金祥麟：管理部年末聚餐因为前期筹备时间短，我还担心效果不佳导致冷场什么的，但多亏了大伙的积极配合，玩游戏到最后忘记了时间。还有一些准备好的游戏环节都没来得及展示出来，看来可以留到下次了哈哈!

#### 5 收获了什么效果，得到了各位同事怎样的评价呢?

金祥麟：根据现场同事们的反映，蓝明“蓝老板”的模仿惟妙惟肖，哈哈~另外饭菜也很可口，虽然是川菜，但是口味很大众，没有很辣，符合大家的口味。

#### 6 本次活动对于提高员工的EM/QM、幸福感有哪些意义呢?

金祥麟：本次活动大大提高了管理部门员工的凝聚力和团队精神，让人感觉管理部门像一个活泼的大家庭，与同事之间的相处也更加自在。

#### 7 您所在的部门内还有哪些提升员工幸福感的小活动吗?

金祥麟：除了管理部“一期一会”的大party，我所在的总部也经常组织聚餐、外出游玩等。每年都会去南华寺烧香拜佛，还去过白水寨爬山看瀑布，每年都会去安健科陆工家里摘荔枝，大铁锅炒菜。平日里可爱的领导同事们也会请大家喝奶茶。

#### 8 未来，您还希望策划哪些小活动提高本部门同事的EM/QM?

金祥麟：可以考虑来一场组队参赛的趣味运动会。







# 生活需要仪式感, 厨房需要烟火气

无论你是独居还是群居, 单身还是已婚, 生活都需要一点仪式感, 这种仪式感无关矫情, 是我们对生活热爱的一种体现, 品尝美食恰恰是生活仪式感的一种。浪漫的氛围, 精美的摆盘, 吃着美味的食物, 即使在家也能身心愉悦, 倍感舒适。在加特可广州, 就有许多低调且神秘的“厨神”, 快来一探究竟吧。我们也非常期待更多同事的投稿, 将你们的才艺砸向我们吧!



**Q: 在怎样的契机下, 发展了“烘焙”这项爱好?**

**陈广成:** 做烘焙最开始的原因是家人心血来潮想做, 让我“学着点”(好歹也是一项加分技能, 是不~) 所以就在做菜APP上自学, 加上自己也喜欢吃甜的东西, 就这样开启了我的烘焙之路: )

**Q: 烘焙好上手吗? 想要学习不知道从何下手?**

**陈广成:** 烘焙其实很好上手哦! 只需要准备一个烤箱, 一套烘焙工具, 你也可以成为烘焙大师~现在有许多做菜APP上都有菜谱与配方, 只要多尝试, 一定能成功的。

**Q: 你觉得烘焙给你的生活带来了哪些变化?**

**陈广成:** 我觉得自己动手的好处之一就是: 舍得原材料! 自己买入的奶油、面粉、鸡蛋、牛奶等都会选用比较高品质的原材料, 制作完成后送给朋友和同事品尝, 他们都反映口感会更加浓郁和醇香, 比店里买的还好吃! 每次得到好评自己也比较有成就感, 嘻嘻。



Tasty!



## 嘉宾小档案

姓名: 陈广成  
部门: 总务部通关科



## 嘉宾小档案

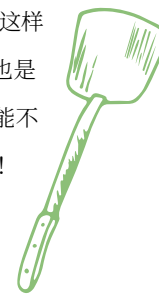
姓名: 不愿透露姓名的“靓坤叔”  
部门: 生产部

**Q: 靓坤叔为什么这么会做饭, 而且是不同菜系都有涉猎?**

**靓坤叔:** 玉子鸡块便当、玉子牛肉丼饭、圣诞树、咖喱鸡块饭、土豆泥、牵魂的叉烧……大家看到的这些照片都是我日常菜品中的一部分。下厨就是我的兴趣爱好, 生活中总需要一点仪式感, 对吧? 至于为什么这么会做饭, 我想这大概就是天赋吧哈哈!

**Q: 你认为下厨对你意味着什么?**

**靓坤叔:** 像我这样出色的、爱下厨的男人, 就像黑夜中的萤火虫, 无论在哪儿都会发光的啦~咳咳, 正经点。首先是我把它当成一种享受, 像我平时也会自己做饭带来公司吃, 下班后也会回去做饭, 像我这样优质的未婚男性不多了哈! 其次呢, 其他菜系比如说日料, 也是在外面吃饭时, 会去了解一下人家这个菜是怎么做的, 看看能不能自己做, 回家就尝试。总的来说就是: 喜欢做菜, 敢于尝试!



**Q: 同事都尝过你的手艺了吧? 如何评价?**

**靓坤叔:** 那当然, 至今没有失手! 请叫我“一扫光”。

**Q: 这么会做饭, 为什么还要这么低调!**

**靓坤叔:** 哼哼, 那还不是怕被你们看到我的才艺, 把我们家门槛踏破(依旧是诙谐幽默的靓坤叔呢~)



Mmmmm!





## ONE

## 加特可广州FY20年度“小小工程师”活动圆满举行

2021年1月16日，FY20年度加特可广州“小小工程师”活动在第二研修室圆满举行。由于受疫情影响，本次活动的参与对象限定为员工子女。共有来自广州市7所学校的28名中小学生及其家长参加了本次活动。

值得一提的是，在本次“小小工程师”活动开始前期，加特可广州特别举办了“我理想的汽车”主题绘画征集，共收集来自员工子女的18幅精美画作，在活动现场进行展示。

与往届活动不同，本次活动中的工厂参观路线并不仅限于组装线，而是扩大到整个工厂范围。向孩子们展示生产造物魅力的同时，还让他们体验到生产过程中品质的重要性。

工厂参观结束后，又到了参与者喜闻乐见的小车组装环节。与前两届活动使用的小车相比，本次活动所采用的小车在拼装难度上有所增加，可以让孩子们在组装过程中学会互帮互助，体会到团队协作的重要。随后进行的趣味问答环节，将孩子们在活动中看到、听到和学习到的内容进行了汇总，以提问的形式让他们再一次加深印象。

本次活动中也有一些连续三年参加此次活动的“老面孔”，孩子们表示，每一年的活动都有不同的亮点，对“小小工程师”活动特别期待，希望明年还可以继续参加。



## TWO

## 加特可广州举办小型EV试乘会

2021年1月19日至20日，由加特可广州事业推进科主办，在品质技术中心的大力支持下，小型EV试乘会顺利举办。

此次活动共有190人来到现场试驾，包含同乘人员在内一共获得了231份调查问卷。在性能上，宏光MINI得到6.34分（满分10分），略低于Chery eQ1的6.69分。但最终约25%的被调查者表示会购买宏光MINI，是选择Chery eQ1客户的将近4倍。被调查者普遍表示，选择宏光MINI，是因为其性价比高。

特别是在中国市场，购买物品时性价比是非常重要的决策因素。通过这次活动，我们也再次认识到，小型EV是否能被用户接受，性价比是重要原因之一。



## THREE



## 加特可广州掀起办公软件技能学习潮

为了提升相关员工的电脑操作技能，提高办公效率，对Lean化及工作方式改革进行意识渗透，2020年12月至2021年2月，加特可广州开启了办公软件系列培训活动。

本次培训突破以往“纯座学”的方式，利用线上线下双重手段，并且在课程设置上，引进当下数据处理的“香饽饽”——Power Query培训内容，吸引了204人次学员参与。

Excel初级和中级课程全部转变为线上课程，每个视频2-10

分钟，学员可以利用碎片化时间，根据自身需要选择合适内容。该培训还首次尝试社群运营，自愿进群的同学自觉打卡，自驱成长。同时，群主则分享技能干货，补充额外知识。

Power Query培训和PPT培训共开设了5场，讲师用一个生动的案例展示了上述办公软件的强大功能。学员们认真听讲、虚心求教，营造了良好的全员学习氛围。讲师的专业水平也受到学员的一致好评。

## FOUR

## 加特可广州FY20年度下期技术发表会成功举办

伴随着品质技术中心的加入，原生产技术部技术发表会正式更名为加特可广州技术发表会。2021年3月2日，加特可广州FY20年度下期技术发表会在第二研修室隆重举行。

副总经理王道发表开场致辞。他表示，本次技术发表会课题不仅囊括对全球据点困难课题与挑战的思考，包括史上最难机器人等，引领加特可全球据点技术风向；更解决了一批实际生产中遇到的工程、设备问题，这些问题貌似普通却对公司业务顺利开展有着极其重要的意义，是保障顺利生产的基石。

四位来自生产技术部和开发部项目推进科的技术员同事，进行了引人入胜的发表，赢得了来自客户部门部长的点赞与好评。

总经理秋山佳信对本次技术发表会进行总结，他表示：“亲自参与了多场技术发表会，我亲眼目睹了同事们的发表变得越来越优秀。这种进步体现在资料的汇总度上，更体现在课题的技术难度上。我们站在巨人的肩膀上不断往上爬，期待下次的发表能站得更高，惊喜更大！”

本次技术发表会，不仅提高了生产部门对技术部门的信赖，也促进了部门间的技术交流。同时，展现出加特可广州技术部门的技术力量，这恰恰也是公司的核心竞争力。未来，期待加特可广州技术发表会越办越好。





## 心理百科： 为什么“明知道很多道理，却做不到”

科技和网络的极大发达，让知识来得更容易了。以前人们喜欢储存粮食，现在人们喜欢储存信息，让大部分人逐渐变成了“知道分子”。看过即知道、做到，感觉自己无所不知、无所不能。现在人们知识面更宽更广，但却很少将所学的东西应用到实际工作和生活中，知和行之间的差距也在变得越来越大。

生活中你是否有过类似的经历：明知道下班后，要少吃零食多做运动，会让身体更健康，可总是蜷在沙发上吃着蛋糕、追剧，或是刷刷抖音；明知道早点完成手上的工作，就可以早点下班，可总是分心去干别的，不停地拖延；明知道要考一些专业证书，对自己的能力和职业发展很有帮助，可总是将这件事一拖再拖，无限延期；明知道孩子的成长需要你耐心的教育和陪伴，但有时候总是忍不住对孩子大吼大叫，过后内疚，自责不已；明知道伴侣之间需要互相忍让，包容体贴，但却经常互相指责对方，控制彼此。

互联网时代，我们每天浏览无数的信息，



像批阅奏折一样纵览国际大事、感悟哲理、分享行业知识、探讨工作经验，在一次次阅读和信息获取的过程中踌躇满志，沉溺于获取信息的过程，但真正的工作与挑战却并没有完成，而是不停拖延。远离了闪烁的屏幕，闭上了疲倦的双眼，又回归到躺在床上不想动的颓废状态。

为什么生活中的很多事情，即使我们深谙人生的大道理，却总是知道做不到呢？是什么阻碍了行动？也许你是没找对属于自己的方法。行动力的产生离不开我们对事情的认知和行为，想要成长和改变是需要认知和行为共同推动才能达成。这样才不会成为思想的巨人，行动的矮子。

首先你需要问问自己，你的认知上是否真的想要去改变，想要去行动，想要去做呢？我们都知道，当自己的内心完全没有想要改变的欲望时，在这种情况下，别人说再多激励的话都是无用的。只有你的认知上有了非常强烈的行动意念，行动上才会更容易开展。

如何坚定认知上的信念呢？你可以根据你的现状去分析，先确定目标以及你想完成这个目标的原因。强化目标的目的性和必要性，这样才能有足够的动力支撑自己去行动。例如：你说要减肥，这句话只是随口说说，



还是真的想让自己身体变得健康，身材变得好看，或者想要去追求一个喜欢的姑娘，看似目标没变，但是背后的不同原因带给你的行动力却有很大的差别。或者说你想去考证，一种认知是考过可以升职加薪，另一种是为了让自己多学点知识，增加专业的兴趣。哪一种会让你的行动力更强呢，我猜大多数人在第一种目标原因的驱力下，执行力会更迅速一些。多学知识，增加兴趣的原因听起来很好，但很容易让人们觉得这件事并非非做不可。

有了目标和认知动机之后，还离不开行动。行动前你需要根据你的目标制定你的计划。这个计划可以具体量化，半年你要达到什么程度，每个月甚至每天达到什么效果。计划制定好了就要立刻行动，如果你说这个月或者明天开始，明日复明日，中间还会有各种变动，那你的行动力自然会受到影响。

如何让自己坚持行动，除了制定恰当的目标，你也可以给自己设置惩罚机制，具体是惩罚或者奖励就看哪种方法对你更有效果。例如你的目标是三个月减肥10斤，如果没有奖惩措施，你很容易在美食的诱惑下放弃你

的运动，反正也没有什么影响，但如果你给自己制定惩罚机制，一天的运动任务没有完成，你要给小伙伴买奶茶，自己不能喝，估计几次下来，你便不好意思不运动了。

当我们想要行动时，会有很多的因素阻碍你。但其实最大的因素是你本人，找到自己身上存在的力量感，并支撑自己去行动是非常必要的。将你知道的道理变为你想要达成的目标，将你的目标转换为强有力的行动，将你的行动变为好的习惯，一步一个脚印去执行，让你的人生充满掌控感和力量感。

