

总第 13 期

2018年7/8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

实践工作方式改革，实现魅力企业目标

黄光继：大国重器 大企育人

加特可广州FY18年度基本技能竞技大会决出冠军

02 目录

03 卷首语

04 透视

实践工作方式改革，实现魅力企业目标！

14 对话

对话陈文军部长

16 要闻

加特可广州第七届百家讲坛火热开讲

FY18年度第一回优秀课题分享会举行

FY18年度Q1 TdC Seminar会议圆满落幕

加特可广州外制品风险管控学习会召开

加特可广州FY18年度安全生产月活动圆满结束

21 热点

加特可广州FY18年度基本技能竞技大会决出冠军

26 风采

财务部：做好多元化的专业“管家”！

黄光继：大国重器 大企育人

员工升职感言

34 趣知识

解读体检报告，轻松了解身体状况

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 程彩云 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

2018年7/8月 Jul./Aug. 2018



18



22



28

您可以登录
www.jactochina.com
加特可广州官网浏览

执着而卓越， 是为“匠”

前不久，加特可广州FY18年度基本技能竞技大会诞生了多个项目组的冠军，看到他们在比赛中惟精惟细的操作时，倏然间想到“工匠精神”这个词，结束后一问才知道，他们能赢下那几秒或几毫米，多半是靠日积月累的反复训练而来。

“工匠精神”“匠心”等词近年来一直“高烧不退”，各行各业、逢人便谈，宛然演变成另一种暗讽——正常或稍加努力的工作，只要扯上“匠”，就能让自己的“品质”变得可贵。显然这偏离了其内核——日复一日的执着，把一件事情做到极致，才是工匠精神，“匠”是一种态度和状态，而不是夸耀与自捧。

何以为“匠”？唯实，是为“匠”，踏实、勤奋是工匠精神的基础，世界很大，有人想一直出去看看，也有人能在声色犬马的诱惑下，静心打磨自身的技艺；唯术，是为“匠”，闻道有先后，术业有专攻，在世界呼唤“斜杠青年”“T型人才”的时候，依然要记得，“一”的博识永远是“1”的扎实撑起来的；唯乐，是为“匠”，梁启超在谈人生与事业的关系时，讲“有业”“敬业”与“乐业”，“乐业”是最高境界，享受做事的乐趣与成就感，是让自己发自内心持之以恒的动因。

这种“匠”的态度，起于手工，兴于制造，但绝不止于制造；这种“匠”的状态，起于认知，兴于执着，人人皆可追求，一直向前走，才能走向卓越。

实践工作方式改革，实现魅力企业目标！



◆ 背景・目的

加特可广州以实现魅力企业为目标，利用“工作方式改革月”等活动促进职场每个人进行工作方式的思考和改革。

◆ 期待效果・目标

FY18年度活动期待效果

①意识增强

- 愉快、享受、积极地推进

②促进参加（加特可广州新规）

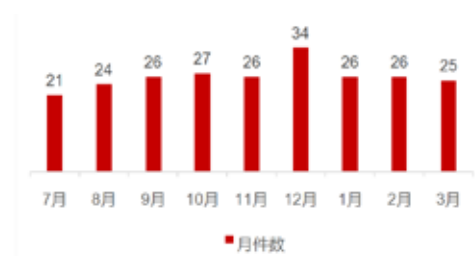
- 实践“工作方式改革循环”、感受效果/实践度向上

◆ FY17年度活动回顾

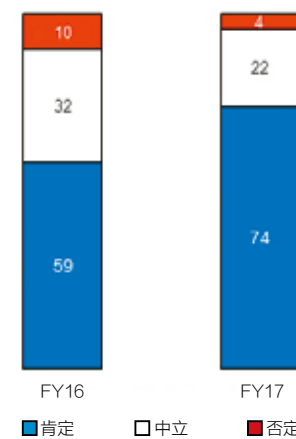
“工作方式改革循环”的理解和执行取得了一定的效果，为强化效果、继续渗透强化全员的参加，今后仍需不断努力。

持续渗透（PDCA）			
Plan Session 7~8月	Do Session 9~11月	Check Session 12月	Action Session 1~3月
会社 ・ 总经理信息展开 #1 ・ 管理职研讨会	・ 优秀事例收集 ・ 社内报宣传 ・ JGZ调查问卷#1	・ 总经理信息展开 #2 ・ JGZ调查问卷#2 ・ 全体回顾	・ 百家讲坛（秋山总经理） ・ 优秀事例表彰 ・ 社内报宣传继续
各部门 ・ 实施部门研讨会 ・ 一元管理行动计划	・ 面谈 ・ 通过DOR等进行讨论 ・ 优秀事例共享	・ 作成宣言 ・ 重新审视计划 ・ 各部门回顾	・ 计划更新和行动继续

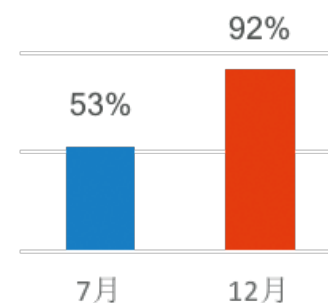
FY17年度改善件数：总计275件



QoL: 74(15%↑)



间接人员参加率：92%(39%↑)



◆ FY18年度活动

持续

PDCA浸透计划、一元管理・实施

可视化宣传的扩大和强化

杂志、月间活动、百家讲坛等的活用强化

优秀事例共享・表彰等参加促进

新规

理解的浸透强化：经营层专栏、PC开机画面的循环展示、微信宣传活用等

全员的参加促进：参加率等调查、光荣榜、分享会活用等



★：事务局 ★：各部门											
Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
★ 意识向上共有会（新规）											
★ 百家讲坛											
★ 经营层专栏（新规）											
★ 杂志活用											
★ PC开机海报（新规）											
★ 微信活用（新规）											
★ V-up优秀课题共享会（新规）											
★ 行动计划一元管理											
★ 可视化宣传											
★ 光荣榜活用（新规）											
★ 月间活动											
★ JGZ问卷调查											
★ 行动计划作成											
★ 活动推进											
★ 优秀事例共享・筛选											
★ 总结											

加特可广州2018年7月工作方式变革

Top Message

活动回顾 [工作方式改革的刊登·展示]

在《魅力加特可》杂志刊登关于工作方式循环4 STEP的各部门活动，在工作方式改革活动看板展示宣言和优秀事例。

分享自己好的活动，参考别人好的经验！



我的想法 [干劲十足地工作]

为了工作和生活有价值，开朗、快乐、积极地有效活用时间。

寄语 [实现价值，珍惜时间，干劲十足！]

加特可（广州）自动变速箱有限公司总经理

秋山佳信



活动回顾 [节省会议之间的移动时间]

平时会议很多、日程安排总是满满的，虽然大家花费工时调整日程，但还是会因为会议之间没有移动的时间，很多时候赶不上下一个会议。为此，实施了两个对策。



①议程确认（事先向会议发起者倡议：让我们在xx分钟内完成会议！）

②为确保下次会议的效率化，每次都整理出重点项目

我的想法 [随时随地进行改善(节省时间)]

虽然，我们每天都忙于工作和生活、往往无法彼此沟通。但是，如果我们试着思考每天在这个时间把工作告一段落，去喝上一杯，相信一定能做到，让我们每天耿直地进行改善吧！

寄语 [在工作和生活中，自己创造出自己满意的时间吧！]

加特可（广州）自动变速箱有限公司副总经理

加藤直树



活动回顾 [转型升级、改革创新]

创新方式：

没有结果、没有提案的报告不讲（听）

没有目的、目标的依赖不提（接）

没有效果、不必要的会议不开

没有愿景（结论）、没有方向的建议不提



未来已来、唯变不变，以终为始、想清楚、讲清楚，工作就能更清楚！

我的想法 [顺应时代发展、自觉转型升级]

在不能改变环境，又不希望被环境所改变的情况下，自觉转型升级是唯一的生存之道、成长之路。

自觉：不是被动的，也不是自由的、任意的、是自我觉察的、发自内心的、主动积极的行为；

转型：不是转行，不是换道，是转变方式、转换模式，是改革、是有效的改善；

升级：不是指人在等级的上升，而是指生存质量的提高，效率的改善，让绩效更上一个台阶。

寄语 [自我思考、自主解决、共同成长！]

加特可（广州）自动变速箱有限公司副总经理

黄光继



活动回顾 [出差指引]

帮出差人员开通门禁和预约住宿等额外耗费了大家很多时间吧？尽管如此，我们不能将所有事情都让出差者自己去做，于是我们整理了对方可以自行解决的事项，并做成了“出差指引”。

这样就减少了无附加值的工作（如传话），大家可以试试看。→开发部门正在使用。详情请咨询CKM。



我的想法 [成为某一领域的专家]

成为一名行家不容易，但有志者事竟成，只要想做就努力行动。如果你是行家里手，你就能适时适地找到解决问题的最佳捷径。

寄语 [将专业做到极致！]

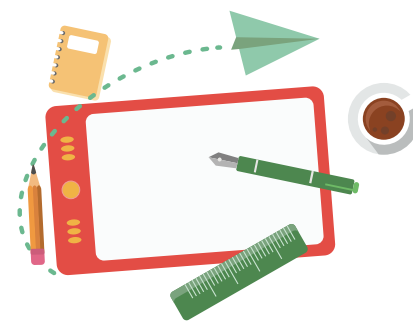
加特可（广州）自动变速箱有限公司副总经理

中野晴久



加特可广州内部邮件改善要点

Mailing Way



活动回顾 [不浪费时间]

工作中要处理大量的呈报和发票。在点击电子呈报系统后的一点点等待时间里，检查支付发票和签名，实现周期、时间“零”浪费。

大家在工作中也有类似的一点点等待时间吧，利用这个时间做力所能及的事，你就可以提高工作密度。



我的想法 [QoL就是工作和家庭两者兼顾]

思考如何提高工作水平是有必要的。为了有时间思考，我们需要在不增加整体工作时间的的基础上，提高工作密度。通过这样的切换，工作之余才能跟重要的人一起度过。期待如愿，让我们为此而努力吧！

寄语 [以此开始进行业务改善!]

加特可（广州）自动变速箱有限公司财务总监

河西纪雄



活动回顾 [拓宽工作广度，进而精简工时]

市场调查小组经常会收到很多调查依赖，他们并没有时间逐一调查并报告。为此他们实施的方法是：在调查委托事项的同时，对相关的周边信息一并进行调查和报告。乍一看像是在浪费时间，但其实这不仅可以高效广泛地完成调查，同样的报告书也可以用来回复其他委托调查。轻松不等于简化。

我的想法 [目的是什么?]

工作的目的并非为了完成工作或业务而进行，我们需要思考其目的，甚至要思考上位课题的目的，这样我们就会发现各种问题：这是最好的做法吗，是全公司最好的吗，还有更好的方法吗……

寄语 [人人树立目的意识，团队达成目的共识。]

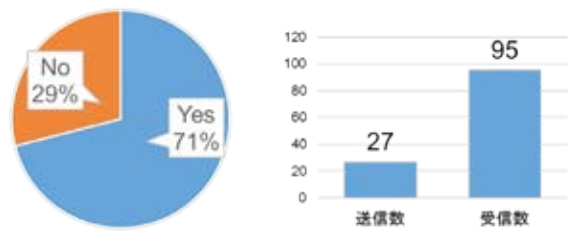
加特可（广州）自动变速箱有限公司副总经理 上海分公司总经理

田中清和



内部邮件的实际情况

71%的员工认为加特可广州内部邮件数量较多，每人每天收发邮件数量高达95封，平均每人处理邮件时间为：95件×30秒=48分钟/日。



邮件接收者的困扰

无用的邮件（随意邮件、群发邮件），以及邮件内容难懂，内容太长，都会使得员工在处理邮件和理解内容时浪费了许多时间。员工容易看漏了紧急、重要的邮件，而优先处理邮件也影响了原本的工作。

内部邮件改善要点
发送邮件之前

①判断一下有没有发邮件的必要

沟通的优先顺序是：面对面交谈→电话→邮件。
请理解各种沟通方式的优点，区分使用。

面对面交谈、电话	邮件
紧急的申请、通知、确认、讨论； 想精准地表达情绪； 想直接看到或听到对方的反应； 想马上得到答复。	无法直接联系对方（不在、时差）； 想同时向多人发送信息； 想发送资料（文件、网址等）； 想保留记录。

发送邮件时

②收件人只选择有必要阅读该邮件内容的人

发送前请确认收件人名单（点击“回复全部人”时也一样）。
请勿为了“以防万一”而发送邮件。

收件人	使用方法
To	传达的对象，希望收到其回信
CC	是Carbon Copy的简称 想让该收件人知道有此邮件

③标题应反映邮件的内容

请注明邮件的目的（“申请”“通知”“讨论”等）。
回邮件、转发时，应根据内容修改邮件标题。

×：反面例子	○：正确例子
预约会议室	【申请】 预约会议室
学习会的资料	【通知】 学习会资料的保存位置
提案内容	【讨论】 关于提案内容

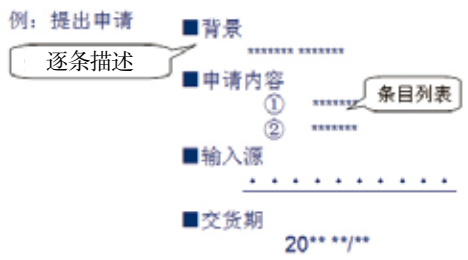
变更前	变更后
Re:Re: 【讨论】 关于提案内容	【讨论】关于提案者

④在正文开头说明“拜托谁”、“拜托什么事情”

请写明想让谁阅读该邮件、希望收到谁的回信。
请在正文开头写明邮件的主题。

⑤使用条目列表等，简要地说明每一件事

请把想要传达的内容逐条描述。
请形成条目列表，使用简洁的句子。



邮件改善要点运用事例

由自己部门内2~3人参加，相互之间对对方平时发邮件的情况进行讨论、表扬、提建议。

工作方式改革优秀事例

事例 1

塞规测量*点检表优化

第二生产部 杜浩

改善前：

点检表项目十分细化，每天需要35min左右的时间填写点检项目。



改善内容：

将点检项目可视化，同时整合点检，塞规测量时根据点检项目进行测量。

改善后：

①每班可节约30min点检时间；②每月可节约150张A4纸。

*按照顺序番号全数检查完后，将结果记录到记录表上。				
序号	机种	管理项目 & 规格	测定工具	量具盘号
1		#152 缓冲板安装孔攻丝 螺纹精度 M6×1.0-2	H3111XFC93	1
2		#152 缓冲板安装孔攻丝 螺纹深度 贯通 (16.5)	H3111XFC93	1
3		#153, #154 缓冲板安装孔攻丝 螺纹精度 M6×1.0-2	H3111XFC93	1

	部品名	CVT8CASE	工 程	总加工		
	部 番	代)31311 X480A	M/ C番号	MMR80050~		
	管理項目		頻度	班別	1	2
A/D DPF	FTL定期検査項目		1/ 班	白		
	(CMT-MR-T-002 序号1~304品確項目)		①			
	FTL定期検査項目 (客户安裝部位)		2/ 班	白		
	(CMT-MR-T-002序号329~345品確項目)		②			

*塞规测量：对抽样部品的深度、孔径、螺纹、形状等品质进行测量。

事例 2

目视刻印记录方式变更

第二生产部 吕磊

改善前：

每台外壳都需要记录刻印，记录时间浪费14s/每台。



改善内容：

手动记录变更为电子扫描。

改善后：

- ①每台外壳节约13s；
- ②每天节约6张A4纸；
- ③便于查找数据。



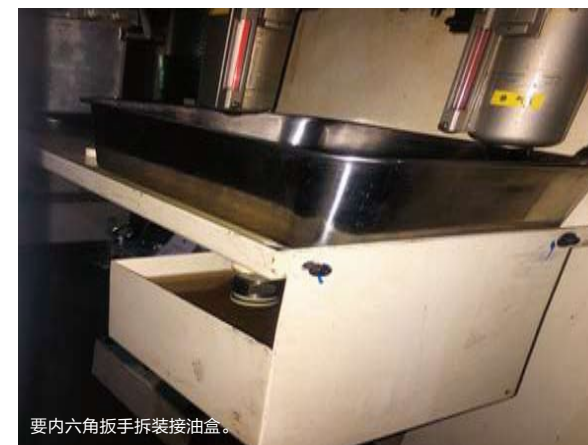
事例 3

简化废油回收作业

第三生产部 林显光

改善前：

每次清理废油要用内六角扳手将接油盒拆下，拆下时容易漏油在地上，加大工作量。



改善内容：

清理废油只需从套盒上的接油盒取下就可以清理废油。

改善后：

- ①节省了每次清理废油的拆装时间，提高了工作效率。
- ②节省了漏油在地上的清扫时间，提高了工作效率。



事例 4

设备故障维修履历可视化管理

第三生产部 李买云

改善前：

由于同样设备发生同样故障时，之后没有做维修履历记录管理，所以导致保全维修每次需从4M分析出发，浪费大量的时间。

改善内容：

做成故障维修履历，精确到问题点。

改善后：

减少保全重复调查时间。



MMP80005报警工件压紧SOL异常





事例5

小改变,新发现

人事部 肖丽

业务内容:

感谢卡发放及兑换业务的效率优化。

改善方式:

- ①建立业务操作流程标准;
- ②常规兑换业务外包。

效果:

- ①反复确认及对应工时削减4H;
- ②日常业务工时节省25H。



节省的工时的活用事例:

新导入EAP微信线上活动;

新导入EAP内部援助师培养项目;

贡献于满负荷生产情况下员工压力的缓解、公司整体的人才培养、EM&QM提升等;通过主导管理新项目的运营,个人获得了很大的成长,也获得了更多的认可,自身QoL得到了提升。

小改变能带来新发现,动起来,变成更好的自己吧!



事例6

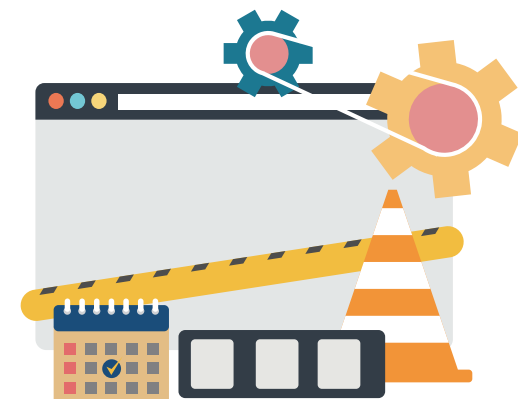
以人为镜、鉴己照人—— 个人业务计划·总结分享会

培训宣传部 全体

参照公司方针发布会形式,部门集中一起进行个人业务计划及总结汇报和分享,筛选出重点课题,并定期进行进度共享。

汇报顺序	汇报日期	时间	汇报人
1	5月18日	10min	何月云
2	5月18日	10min	徐楚苓
3	5月18日	10min	黄媛媛
4	5月25日	10min	吴春景
5	5月25日	10min	王培培
6	6月8日	10min	覃欣童
7	6月15日	10min	刘蔚彬
8	6月15日	10min	胡璇
9	6月15日	10min	黄柳燕

以自己为镜,做别人的镜子,以别人为镜子,将自我完善。通过以上业务总结·课题共有会,实现了重要课题的发掘,课题解决群策群力,提高了改善推进的效率,工作满意度QoL提高。



事例7

休假管理本该如此轻松

人事部 张庆浪

改善前:

出向者年休纸质表申请、管理

- (1)纸质年休表回收、制作、分发并跟进;
- (2)需手动计算剩余年假;
- (3)出向者提交纸质休假单,申请签名。

问题点:

- (1)联络、跟进周期约1周,浪费工时;
- (2)年假申请存在不合理,核计年假耗费工时;
- (3)手动制表容易出错,浪费纸张资源;
- (4)纸质表申请年假不便,容易丢失,造成返工。

改善后:

出向者年休人事系统申请、管理。

效果:

- (1)无需依赖跟进,节约跟进周期1周;
- (2)减少年假申请不合理现象,无需计算、核对申请是否合理,节约工时约2H;
- (3)无需手动制作年休申请表并发放,提高工作精准度,节约工时约2H;
- (4)出向者系统申请休假,无休假表丢失而导致的后续工序对应,节约工时约2H。



对话 陈文军部长

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组装技术部部长陈文军对于“T”(全员的团队领导)这一点的理解。

1 Q: 您是如何理解“T”的? 为什么每个人都需要领导力?

A: 我觉得“T”是可以跟体育比赛做类比的,像足球、篮球比赛,教练只能在场下,场上需要每个运动员去发挥自己的领导力,这样才能获胜。比较典型的例子就是俄罗斯世界杯的日本队,他们没有世界瞩目的球星,但每个人都把自己当做团队的leader(领袖)、做好自己该做的事情,所以在与比利时的比赛中赢得了世界的尊重。

这就和企业一样,只有每个人发挥出自己的领导力,才能形成一股强大的力量。比如我们技术部门,在螺栓拧紧、变速器测试等各个技术领域都需要非常强的专业能力,不可能每个人都是通才,但遇到的问题往往都是复杂的,需要集团队之力才能做到1+1>2。因此我们尝试了“分科会”的制度,把目前的工作分成10个技术领域,每个领域有3~5个人深入研究,让他们做到术业有专攻,而不是广撒网。现在都讲“精准”“工匠精神”,我想这种方式就是如此,目前也已经在某些技术领域取得了一定成效。

2 Q: 在您看来,“向前迈一步”的人具有什么样的特质?

A: “向前迈一步”有非常多的解读,我的理解是要



陈文军
加特可(广州)
自动变速箱有限公司
组装技术部部长

打破陈旧思维,不拘泥于过往,勇敢提出自己的想法,创新超越别人。现在工业4.0正是进行时,物联网、人工智能等新技术正在制造业广泛应用,我们只能向前一步,让新技术更快地应用到我们的生产和产品中,才有可能在成本和品质方面领先于竞争对手。

3 Q: 您怎么界定“些许”的范围? 结合部门工作说说,有哪些“结合自身能力外加些许努力”而完成的案例?

A: “些许”在我看来就是要付出超出平常的努力,从效率维度讲是“在有限的工作时间内追求最大的工作效率”,从技能维度讲是“不断学习新知识、利用外部资源”,从胜任能力维度讲是“更加积极主动、团队各个部门”。

FY17年度加特可广州一直处于满负荷生产的状态,需要我们不断提升生产能力,但加特可广州的JPH(生产节拍)已经是加特可全球标杆了,要继续提升的话相当困难。比如我们的测试线,近年来一直是JPH89,目标要达到JPH92.6,差距很小,买设备或进行大的改造都是不现实的,于是FY17年度我们联合制造部、工务部和开发部门,利用中午吃饭、保全日等有限的时间,反复去现场做实验、取数据、做总结,从小批量测试到大批量测试,从短期测试再到长期预判,在四个多月里,做了数不清的实验,最终达成了目标,并获得了加特可日本颁发的奖章。这就是我们超出平常的努力,我想这已经不仅仅是“些许”了。

4 Q: 要做到“能包容”并不容易,如何去包容不同性格的人和不同的意见?

A: 包容确实很重要,像我们技术团队的成员都是各有所长、性格鲜明的,去了解他们不同的性格很重要,同时技术人员有自己独特的想法,更重要的是要听取他们的声音,而不是一人独裁。这种方式其实也是“全员的团队领导”的体现,他们有不同的声音,就已经证明了他们在独立思考、在培养自己的领导力,听取他们的声音,也是给他们一个展现领导力的舞台。当然,这些声音也不完全是正确的或有高度的,这个时候你要摆事实、讲道理,他会感受到你的重视,这样团队才能“心往一处想、劲往一处使”。

5 Q: “不断改革创新”是加特可一直以来的做法,近年来有哪些做法? 您对这样的“不断”有什么感受?

A: 从2015年起,我们就利用IoT(物联网)技术,将100多台AGV(无人搬运车)联了网,AGV的所有数据都可以通过IoT系统查看,实现了运行效率越来越高。明年我们还计划把生产设备也全部“联”起来,从而提前获知设备何时需要更换零件、何时需要保养等信息,提升设备的利用效率。

这种“不断”的意义我觉得显而易见吧,所谓“逆水行舟、不进则退”,唯一不变的就是变。现在整车价格每年都在下降,但材料费、人工费每年都在上涨,我们能做的就是把加工成本降下来,不引入新技术、不学习新知识,就只能被时代所淘汰。加特可广州有2000多名员工,以家庭为单位计算,加上我们的供应商等,也有上万人的群体,我们唯有持续提供有竞争力的产品,才能保证这些家庭成员的幸福。

6 Q: 结合个人的工作经历,分享下您是如何一步步实践“T”的?

A: 我觉得总体可以分为三点,一是要有自己的愿景,二是要积极主动,三是要不断学习。

在不同的阶段,又有不同的侧重点。担当阶段,最重要的就是要自我管理,不断提升自己的能力,并规划好自己的职业生涯;主管/科长阶段,是重要的承上启下时期,不仅要强有力地执行好上司的命令,也要学习激励自己的部下,让大家朝同一个目标奋斗;到了部长阶段,不仅要带领好部下,还要为他们指明方向,这时会有很多事情需要你来判断,决策力的重要性就凸显了。这些年来,我也是一直按照这样的思考方式走过来的。

7 Q: 关于T-E-A-M整体,您想勉励大家的一句话是什么?

A: T-E-A-M一直是我们日常工作中最高的行动准则,要正确理解它的内涵,更要去实践,不能停留在口头。如果每个人都能够实践T-E-A-M,我相信整个加特可会有更好的未来。

1

加特可广州第七届百家讲坛火热开讲



6月5日上午,加特可广州第七届百家讲坛在第二研修室顺利举行。讲坛邀请到的演讲嘉宾是加特可株式会社的松元会长,共有来自加特可广州各部门的164名人员参与到本次活动中。

松元会长在演讲中,主要就自己在职场中的经历及所学所感和加特可广州的各位同仁进行了分享。同时为了响应大家的需求,松元会长还就目前中国汽车市场的形势等内容和大家分享了自己的看法,并向大家提出了自己的期望。

松元会长的演讲得到了众人的好评,大家纷纷表示在“共鸣力”测试环节的内容,真的是既有趣又生动,让他们掌握了跨部门沟通的奥秘。

2

FY18年度第一回优秀课题分享会举行

FY18年度第一回优秀课题分享会于7月24日在加特可广州第二研修室举行,本次分享会的目的在于进一步渗透V-up知识,提高员工使用V-up工具的技巧,培养其多种思考方式和解决课题的能力。

会上,来自开发部的蒋晴和生产技术部组装技术科的程彩云分别为大家分享了在FY17年度被评为V-Fast优秀课题的两个课题:《通过出差者受入流程改善提升效率》《出库票费用J-CAP登录遗漏改善》。两位分享者为大家分享了课题的解决思路、实施方法和改善效果,在业务方面带来了新的改善思路。

另外,V-Expert孙竞部长为大家带来了4BOX的V-up工具分享,让参与者收获了目标设定方法的新思路。

在11月和12月,V-up优秀课题分享会将继续举办,届时会有V-Fast课题《面向KIMZ的THANKS活动原低率提升》《DX最终测试周期时间缩短》《α洗净作业废止》和DECIDE课题《加特可广州市场POTENTIAL-A体制构筑》《治具预备品的管理体制构筑》的分享。

想学习更多业务改善方法和V-up工具吗? 快来参加V-up优秀课题分享活动吧!



FY18年度Q1 TdC Seminar会议圆满落幕

7月19日,筹备已久的FY18 Q1 TdC Seminar会议在加特可广州如期举行。本次会议邀请到来自日产的池田GM、大杉DGM,以及来自加特可日本的沢井CVP、高野VP、山本VP、甲斐UPD等高级管理人员前来指导,加特可广州相关部门积极配合并参加了本次活动。

随着加特可在中国的第二据点正式落户苏州的消息传开,大家在喜笑颜开的同时也感受到了责任的重大,而提高成本竞争力正是加特可广州需持续推进的重要方针之一,也是加特

可苏州繁荣壮大的保障,这使得本次会议的意义极为重大。

活动分为两部分,第一部分在TV会议室举行。会议开始,池田GM对FY17年度的TdC(总交付成本)结果表示了肯定,同时指出了存在的一些不足,比如MZK活动的竞争力强化。同时,池田GM表达了对现场参观环节的期待,希望借此环节来确认现场改善活动的进展,并再次强调Pure必达的决心。之后,甲斐UPD、秋山总经理、加藤副总、中岛GM、中野副总分别进行了加特可全球、加特可广州的FY17年

度实绩回顾和FY18年度重点活动报告,为FY18年度目标达成指明了方向,同时增强了目标达成的信心。

会议结束后,迎来了本次活动的第二部分——现场参观。参观为期一个小时,从四期到组装沿路等多条生产线,讲解员进行了改善事例现地、现物的讲解与演示,让参观者更好地理解了解了改善活动,并深深感受到加特可广州的年轻化及十足的干劲,与会领导也表达了对加特可广州的高度期待和信心。

本次活动不仅总结了FY17年度的不足,更重要的是明确了FY18年度的重点活动以及作为第二据点建设者的责任——为实现加特可中国事业的壮大,加特可广州将不断努力。



1 加特可广州外制品风险管控学习会召开

第一届加特可广州外制品风险管控学习会于7月23日在第二研修室顺利召开。63家零部件供应商、6家SS物流供应商、加特可广州总经理、采购部、总务部、工务部及特邀嘉宾东京海上公司及共生代公司的专家们共130人出席了本次会议。

学习会主要包括四个部分,分别是加特可广州风险管控方面的要求以及部分案例介绍、BCP风险管控的说明及环境风险管控的说明,第四部分工厂参观因天气问题取消,最后是由中野副总经理进行了结束致词。

第一部分是加特可广州风险管控方面的要求以及部分案例介绍。在秋山总经理的开场致词后,采购部吴部长对加特可广州风险管控方面

的要求进行了讲解,其后由总务部蓝明和工务部李泽雄分别对加特可广州安全和环境的优秀事项进行了分享。

第二部分是BCP风险管控的说明。东京海上日动火灾保险公司高主管首先对中国固有的重大风险与灾害事例进行了讲解,同时介绍了在面对这些风险灾害时,如何活用BCP的流程和方法将企业风险损失降到最低。

第三部分是环境风险管控的说明。共生代首席顾问彭老师首先对环保形势与法规变化进行了说明,其次针对这些法规重点介绍了企业如何守法合规及企业的环境责任,最后还强调了“环保不仅是责任,更是企业战略”。



加特可广州FY18年度 安全生产月活动圆满结束

安全是永恒的话题,时值国家第17个安全生产月,为贯彻落实国家安全生产方针,强化加特可安全绝对的理念,增强全员安全意识、提高防灾救灾能力,加特可广州于2018年6月启动了为期一个月的安全生产月活动,日前已圆满结束。

在6月1日的启动仪式上,加特可广州全体MC成员在安全宣言横幅上签字,并由秋山总经理向部门安全管理者颁发了安全责任书。相较往年常规的活动形式,此次加入了志愿消防队员任命和志愿消防队灭火演示的环节,含员工及外来人员总计2129人参与了启动仪式,表明了加特可广州全员坚定安全绝对的信念。

整个安全生产月的活动内容非常丰富,如安全知识竞赛、安全宣言卡收集及粘贴、安全标语征集、安全歌曲放送等,形式多样的活动让全员能参与到活动中去,并切实提升了其安全意识和应急对应能力。

调查结果显示,本次安全生产月活动满意度达到81%以上,但也存在“活动互动性、视听冲击性需加强”等仍需改善的地方,总体取得了良好的成效。



加特可广州FY18年度 基本技能竞技大会决出冠军

日前,加特可广州FY18年度基本技能竞技大会决出全职种7个项目的冠军,其中4个项目进入日产圈决赛,他们将代表加特可广州参与后续日产圈的基本技能竞技大会。此外,加特可全社大会将于9月14日举行。桂冠花落谁家,敬请期待。



- ① 注重给职场带来的活性化提高效果
- ② 注重参加全社大会的结果(特别是品质、安全)
- ③ 理解技能大赛目的,注重技能传承

活动表:

加特可广州各分科会大会实施&人选确定	7月14日前
派遣案确定&相关准备展开	7月第3周
选手等护照、签证申请&练习	7月第4周-8月末
壮行会&出发前联络	9月第1周
加特可全社大会	9月14日

加特可广州竞技结果:

项目	奖项	部门	选手姓名
组装	冠军	第四生产部	房昌浩 谢国能 曹畅
物流	冠军	第四生产部	王庆祥
保全	冠军	工务部	韩熙
加工	冠军	第二生产部	陈进国
		第三生产部	王鹏
检查	冠军	品质保证部	梁雪冰
改善班	冠军	生产技术部(组装)	刘旺
热处理	冠军	第三生产部	丁世阅



全社大会全职种TOP3

注: 职种(7个项目, 热处理、改善班初次参加)

大会精彩图集



加工组。



保全组。



热处理组。



物流组。



热处理组。



加工-规则的讲解。

组装组冠军



第四生产部 房昌浩

我参加的项目是需要三个人相互协作、配合才能完成的,能够在比赛中拿到冠军,我有以下三点感受:第一、每一次的收获都离不开平时的积累,多花费一些休息时间进行练习,提高彼此的默契和技能;第二、有想法就要有行动;第三、渗透“T-E-A-M”中的“A”(执着的必胜信念),更大的挑战还在等着我们,我们必须用团队的必胜信念去击败对手,因为“没有强大的个人,只有强大的团队”。

我们参与的项目人气非常高,能够获得这份殊荣,我倍感骄傲,但更多的是感恩。在此首先感谢公司,使我们能够在一个尊重劳动、重视人财的人文环境中得到更好、更快的成长;其次感谢领导和同事们,在日常生活中给予我的关怀和帮助,你们的支持和鼓励是我获得好成绩的关键,在以后的工作中我一定再接再厉,为加特可的发展壮大贡献自己的力量。



第四生产部 曹畅



第四生产部 谢能国

很感谢公司为我们设立的技能大赛制度,这是一种激励和鼓舞,让我们在工作中能兢兢业业地完成自己的工作,也很感谢领导平日里对我们的重视和支持。

通过比赛我有幸参加到加特可全球技能大赛,所以我要更加努力,在实践中将自己的技能水平提高,虽然在平时的练习过程中会遇到问题或阻碍,但我们坚信要朝着目标前进,将彼此间的默契再提升一个高度。

物流组 冠军



第四生产部 王庆祥

首先感谢公司提供这样一个展现技能的平台,更感谢各位领导给我们创造一个公平、公开、公正的竞赛环境,让我们切磋技能、互相学习。我从一个各项技能都不太熟练、动作不太规范、经常被指摘的菜鸟成长为能代表公司去参加加特可全球叉车大赛的选手,完全得益于公司和部门的培育,特别要感谢钟志敏工长和周静波系长,他们在晋升前是指摘和指导我最多的。

加特可全球叉车技能大赛即将到来,我将加倍努力练习,力争取得好成绩。

保全组 冠军



工务部 韩熙

虽然比赛只是几个小时的事,但并不是让你简简单单走过场,而是在经过长时间训练的基础上,通过学习、积累,达到一定的水平,并做好充足的准备才能参加比赛的。

比赛让我学会了很多,更让我增长了很多以前从未有过的见识,让我在整个竞争过程中动手能力不断纯熟、视野不断拓展、自信不断增强、意识更加坚定。它让我明白了做事细心、稳重的重要性,更让我清楚地认识到,机会来临的时候就应该好好地去把握。

加工组 冠军



第二生产部 陈进国

初赛的成绩并不理想,相比去年的入围成绩差距甚大,得知入围决赛后,心情更是糟糕,今年赛制与去年稍有不同,决赛入围选手需和去年的冠军较量,优胜者才能到总公司参加真正意义上的决赛,于是我定了个小目标:初赛结束后,每天午饭后的休息时间我就泡在训练场,那段时光虽短,但也领悟到,一个对时间敏感的人,一定是为某个目标默默地付出着!在最后的冠军较量中,虽然还是小比分落败而归,但也慢慢懂得,过程比结果重要的含义。



第三生产部 王鹏

感谢此次技能大赛为我提供一个展示自我的舞台,还有领导对我们的关心和对竞赛的重视。作为一名普通员工,从备战到比赛一路走到最后,学会了很多,更让我明白了做事细心、精心、用心的重要性,因为在比赛中哪怕小小的失误,也会让你在训练中流下的汗水付诸东流。在以后的工作中,无论做任何事情,我都会把它当成一场比赛用心地做好,把握好人生的每一次机会。

检查组 冠军



品质保证部 梁雪冰

当得知自己获得冠军时,心情很激动,这是对我的肯定,也是我今后工作的强大动力。感谢领导平时的指导和栽培。

这次技能大赛获益良多,让我真正体会到“一分付出,一分收获”,要拿奖必须比别人加倍学习锻炼。测量技能来自工作上的点滴积累,不断提升,测量手法才能越来越精准。同时也让我认识到自己的不足,面对比赛必须保持良好的心态,细心、冷静、不慌张。即将代表加特可广州去日本参赛,我将争取日产圈第一的好成绩。

这次比赛,已经在我的人生中留下了浓重的一笔。它真的让我学会了很多,让我在整个竞争过程中动手能力不断纯熟、技术不断增强、意志更加坚定,更让我明白了做事细心、稳重的重要性。

在得知自己比赛成绩第一的那一刻,我的心汹涌澎湃,油然而生感恩之情,很感谢一直对我关爱和期望的领导同事们,谢谢你们!通过这次比赛收获颇多,也认识到自己诸多不足,今后还要继续努力工作,争取更上一层楼!

改善班组 冠军



生产技术部(组装) 刘旺

一年一度的技能大赛又悄然落幕,在此将比赛心得与大家分享如下:一、心态是影响比赛的关键因素,技能再好的人如果欠缺一定的心理素质,也将会直接影响到自身的发挥;二、细节决定成败,避免在记录数据的单位、小数点的位置或标准作业书步骤的遵守等细节上丢分;三、走出去,才能成长,去年是热处理系第一次参加加特可全球技能大赛,我们吸收了他国选手的一些经验,这会让我们更快成长。

热处理组 冠军



第三生产部 丁世阅

财务部： 做好多元化的专业“管家”！

对于加特可广州来说，财务部是加特可广州日常运转的专业“管家”。不同于大家对财务人员的刻板印象，来自加特可广州财务部的4朵活泼大方、美丽开朗的“金花”，为我们全方位地揭开财务部的“神秘面纱”。

懂业务的财务人

加特可广州财务部分为财务科和原低推进科两个科室，共有22名员工，其中财务科有16名员工，成本科有6名员工，上海分公司有1名财务人员，财务部的主要职能包括报表和预算管理；资金预测、税务账务管理；费用模块管理；TdC成本管控等等，简单来说就是负责对数据进行汇总与分析，交予公司管理层进行分析；同时，进行日常公司财务预测、精细化的财务管理等。

2008年入职加特可广州财务部财务科科长的金艳玲笑着说：“有些同事以为财务部就是帮大家发工资、报销的，其实这只是财务部众多工作中很小的一部分。财务部的工作更倾向于分析管理，是加特可广州的专业管家。”

2008年入职加特可广州的财务科主管谢映雪表示：“正因为财务工作的重要性，对财务人员的要求也更严格。除了必须十分谨慎，也需要有非常强的专业技能，以及不断学习的能力。”由于国家财务、税务政策的不断变化，财务人员需要不断地学习新的知识，更能保护公司的利益。

同样于2008年入职加特可广州的财务部费用会计冯岚补充道：“由于财务部工作的特殊性，经常需要了解各个部门的真正需求，需要跨部门沟通，这些能力是非常重要的。

只有真正懂得业务，才能做一个多元化的财务人。”

除了上述几位同事提到的财务人特质，2010年入职加特可广州的李媛主管表示：“做好财务工作还应当具有对外部环境的敏感性，进行敏锐地分析与判断，具有前瞻性的视野。”

正所谓“巾帼不让须眉”，凭借良好的职业操守、细心谨慎的分析能力以及敏锐的外部触觉，对公司业务的充分了解，不断的学习能力等优秀特质，加特可广州的财务部为加特可广州的不断发展壮大做出了自己的贡献。

有爱的大家庭

加特可广州财务部财务科科长金艳玲表示：“整个财务部团队是非常多样性的，有的同事胆大心细，有的同事内敛沉稳。大家之间经常互相交流、学习。”

在谈到财务部的工作与团队时，金艳玲一直强调“多元”。这种多元，不仅仅是团队成员构成上的多元，更代表着财务人员多元化的能力，不仅拥有跨部门的沟通，了解跨部门的业务；也在外部环境的不断变化、政策的不断改变中学习与成长。

日常的工作与生活中，财务部是一个非常有爱团队。

Jatco

风采



凭借良好的职业操守、细心谨慎的分析能力以及敏锐的外部触觉，对公司业务的充分了解，不断的学习能力等优秀特质，加特可广州的财务部为加特可广州的不断发展壮大做出了自己的贡献。

工作上，每一位财务人都秉承加特可广州“Leadership”的理念，把自己当做领导，考虑做一件事带来的后果和影响；生活中，同事互帮互助，积极提升工作效率，平衡好工作与生活的关系。

李媛笑着说：“财务部的每周三都是不加班日，大家在每周三都会按时下班，运动或者参加娱乐活动。只有拥有健康的身体，才能更全情地投入工作。”

在财务部的内部，还有许多小小的微信群，例如英语托业考试小组、CPA注册会计师考试小组、育儿经验分享小组等等，无论是工作还是生活上的问题，财务部的小伙伴们都互相帮助，分享积极的经验，互相打气，共同度过人生中的每一段关键时期。

未来，加特可广州财务部仍将继续努力，以专业的能力与素养，不断学习的能力，为加特可广州的飞速发展做出重要的贡献。在T-E-A-M理念的引导下，财务部希望其他部门同事能理解财务部小伙伴们时不时的“叨扰”，能多多沟通，一起共创加特可广州下个十年的辉煌！

黄光继： 大国重器 大企育人

在加特可（广州）自动变速箱有限公司（以下简称加特可广州）副总经理黄光继身上可以看到许多企业家的品性：务实平和的心态，不厌其烦的耐性，把控细节的专注，精益求精的精神，民族复兴、行业崛起的责任.....他是加特可广州的元老，带领加特可广州走过辉煌十年，也是许多员工暗自学习的楷模，默默影响着身边一群又一群加特可人。

十年如一日

夜又深了。
黄光继从灯火阑珊的办公楼走出来,伸了个懒腰,路灯明亮,投射出他依然精神饱满的影子。又是同样的夜,门卫室的保安向他敬了个礼,目送汽车徐徐走远。

这是黄光继来到加特可广州的第十年,职业生涯的第三十个年头。学生时代他借着改革开放的春风前往日本留学深造,彼时日本与中国的经济差异深深刺痛了他的心,在反思中,他意识到日本勤勉不怠、精益求精的工作文化或许可以成为解决问题的关键,“我那时候就在想,回到中国后一定要把这个理念传递过去,如果每个中国人都这样勤劳精作,那中国经济一定会很好。”1993年回国后,一人兼任3份工作、晚上11点下班是他的常态,“我工作狂的习性可能也是从那个时候养成的吧。”

从日本回中国、从家电到汽车,数次转身,黄光继职场的每一步,都踩着时代的节奏前行。来到加特可广州绝非偶然,当时汽车行业在中国刚刚起步,而变速器在国内更近乎空白,他希望在前景广阔的行业实现自己的理想,恰巧加特可高层找到了他,双方一拍即合。

十年倏尔,加特可广州从只有十多人的小团队、临时租用的办公室,发展为如今具备2000人规模、年产量突破百万台、加特可集团成长最快的生产据点,并逐渐获得中国市场的认知与肯定,对当地经济发展、环境保护、吸纳就业做出了不可磨灭的贡献。对黄光继而言,加特可广州更像是他亲手带大的孩子。

造物先育人

造物先育人,这是黄光继在30多年的职场生涯中,总结出的经验。来到加特可广州后,他一心扑在了管理上,倡导

“生产现地化、技术现地化、人才现地化”的“现地化”经营模式,将匠人精神拓展到人才培养上,推行“极致造物,匠心育人”的企业管理理念。

企业育人的难度可想而知,更遑论提前规划、长期坚持的培养模式。黄光继是清醒的,从加特可广州筹建初期,他便制定了未来五年的组织计划图,用九宫格的形式,对每个岗位进行填空,明确职能人员,这是最重要的第一步。

明确了目标,便有了进一步的分类,如果岗位缺人,则开始寻人,其中又细分为两类:潜力股但目前尚不合适的人员,则为其制定职业培养计划;无合适人选,则外部招募,并明确未来发展方向。方式尽管不同,但其目的都是要将人员分类,建立人财库,制定管理人员、技能人员、技术人员、开发人员等不同体系的教育课程。在这个教育体系里,还会根据不同人员的水平区分阶层,设置不同的教育课程。表现优异者通过集体决策商议后,进入晋升培训体系,针对优缺点进行补强。从“人财盘点”到“组织盘点”再到“职业规划培养”“晋升培养”,以此不断循环,构建起完整的“人财培养战略”。

在“人财盘点”和“组织盘点”中,还有一些外人看来“无法想象的事实”:每年进行“岗位填空”时,从经理到部长甚至科长,都要制定自己的未来“五年规划”,选定该岗位的第一、第二、第三继任者,并将该候选人的优缺点分门别类明确下来,找出共性和个性,以此开发共通课程、专业课程和精英教育课程,逐渐建立起系统而完善的教育体系。

近乎庞大的教育体系的建立过程虽然辛苦,但在黄光继看来,结果是值得的:无论是国际比赛获得企业人才培养大奖、众多企业前来慕名学习育人经验,还是Jacto CVT7 W/R母极机种在加特可广州的研发量产,都是加特可广州人财培养的最佳佐证。

值得注意的一个数据是,截至2017年,加特可广州科长以上级别人才开发的现地化率已经达到75%,并规划逐步实现部长以下级别100%的现地化率。这是黄光继人才现地化的重要目标,背后的逻辑依然是“造物先育人”,培养更多了解中国市场、适合加特可广州发展的优秀人财。

多方共赢

在加特可广州的企业文化中,“T-E-A-M”和“构建魅力企业”是指导企业发展的重要理念。

深耕十年,黄光继一直倡导“学习型组织”和“狼性文化”,人人都要有成为领队的信念,在同一目标下共同进步,这就是“T”全员的团队领导;“E”敏锐的外部触觉则体现在无论是何种工作,他都要求员工要进行市场调研、对标确定基准,以此培养敏锐、精准的洞察力;黄光继还希望实现加特可广州的自立、自律,从管理部开始,可以独当一面,人财培养已经实现了他的目标之一,这就是“A”执着的必胜信念;再到“M”卓越的产品制造,无疑是“极致造物”,从单纯导入JF011E到Jatco CVT7 W/R在加特可广州的研发生产,优秀产品的量产已经给出了答卷。

“构建魅力企业”的4个维度——“极致造物、匠心育人、魅力文化、信赖有加”则和前几年有了明显变化,“魅力文化”和“信赖有加”是黄光继2017年确认修改的内容,也是企业文化现地化的重要表现。

“魅力文化”的前身是“多元文化”,但中国文化本身就是百家争鸣、百花齐放,因此最后一定需要

民主集中、独有魅力。

“信赖有加”则更加注重与股东、政府、供应商、客户、员工及其家属等各方面的关系建设,“总体关系一定是双赢,但落实到具体层面策略不一。”

黄光继的说法是有迹可循的,展望各类在中国成功的外企,道理都是相通的:用实力赢得股东方支持;与政府建立良好互信关系;与供应商、客户互帮互助。

更值得推介的是他与员工建立信赖关系上的做法。两个有趣的数据是,近年来加特可广州直接员的比例趋于稳定、间接员的比例显著上升,另外人员流失率在1.3%/月、主动离职率在0.9%/月。前者是由于加特可广州自动化率提升,科技进步带来的变化,这在各大制造企业已成趋势;后者则是加特可广州“留得住人才”的证明,即便在许多优秀跨国企业,8%/月的离职率也属常见,“公司员工平均年龄每一年都会涨一岁”,黄光继打趣道。

此外,加特可进入中国前,CVT知识在国内尚属空白,因此黄光继也把企业的社会责任揽在了身上,不仅邀请国内各大顶尖高校的汽车专业学生前来参观学习CVT知识,还与国家、业内协会等一起制定CVT标准,推动CVT的教育工作和中国汽车产业的良性发展。

我愿带领年轻人一起成长

加特可广州在发展过程中组织经过了不断的细化和精简,十年前黄光继主管的管理部门,还只是以总务、人事、营业三个职能为基础的团队,十年后管理部门的机能还增加了安全、IT、培训、法务、宣传、通关等职能。在团队中一直是老大哥的黄光继,让下属们最佩服的就是不管是怎样的新业务,他总是能在最短的时间内理清思路,成为这方面的专家。其实在日本时黄光继就不断思考着这个问题:“中国人都很聪明,但为什么没有别人做得好?”随着管理经验的生长,他逐渐意识到这种差异的背后是人才培养的乏力,“年轻人需要有人带,而且要跟他们一起承担、一起成长。”

他知道的是,不少员工都说他工作起来事无巨细、面面俱到,是值得学习的榜样。和许多人害怕“教会徒弟饿死师傅”的心态不同,他自己乐在其中,“我一直认为在指导别人的过程中,自己也能从中得到很多感悟。”

这也正应了他自己的那句话:“虽然在工作上付出了大量时间,但自己没有失去什么,享受工作的过程,本身就是愉悦的。”务实、勤奋、专注、细致、责任、远见,或许就是他传递给年轻人的最好礼物,也是他作为加特可广州的领导者 and 一名优秀企业家的胸怀和品质。

员工升职感言



黄智林 (第二生产部 副科长)

大家好,我是第二生产部的黄智林,从今年4月开始任第二生产部副科长一职,非常感谢公司的信任及肯定。

从2008年入职至今快十年了,我也从当初的员工、指导员、工长一步步成长为副科长。能有这样的成长,离不开领导们的悉心指导及栽培,离不开同事们的支持及帮助,为此我借这个机会,向大家表示衷心的感谢。

在新的起点上我们一起再出发,一起撸起袖子加油干吧!

王刚 (品质保证部 副科长)

大家好,我是来自品质保证部的王刚。感谢公司给予这次升职的机会,以及部门领导对我的指导和鼓励,感谢同事对我工作的协助和支持。

入职10年来,我一直都在品质保证部门工作,随着公司的发展,所面对的客户也在不断增加,客户对于品质的要求也越来越高,我也充分地认识到要加强同客户、各部门的连携,以更快的速度和更高的品质来对应客户的需求。

我会以T-E-A-M为导向,同各位同事一起努力,为加特可的发展贡献自己的力量。



何月云 (培训宣传部 科长)

大家好!我是来自培训科的何月云,感谢在公司成长的第8个年头获得了更具有挑战性的岗位,感谢在这里肝胆相照陪伴我成长的每一位伙伴!

我们要时刻问自己现在做的事情是不是公司需要的,是否可以帮助公司更好地去实现战略方针,只有这样,你做的工作才能被赋予意义,才能更锻炼自己,积累宝贵的经验。

希望我们都充分发挥T-E-A-M精神,在加特可广州实现自己的人生价值。



凌叶梅 (财务部 科长)

大家好!我是来自财务部原低推进科的凌叶梅。

感谢公司领导及各位同仁对我的肯定、信任、支持与帮助。新的职务,新的起点,我将把此次机会作为动力,在未来的工作中,以新的姿态进一步深耕技能、拓展视野、开阔思路、激发思考,为公司的发展贡献自己的绵薄之力。

让我们齐心协力为达到2020年JATCO Global No.1,一起加油吧!

侯元芳 (JEPS推进部 科长)

大家好,我是来自JEPS推进部的侯元芳。

感谢公司、领导、同事给我成长的机会和磨练。入职以来,从翻译到TS16949、再到TdC内制成本原低和IE,我经历了几个不同的职能部门和业务内容。我们应该不惧工作内容和环境的变化,每一次变化都可能带来新的成长,只要你勇敢面对,并和团队成员、周围同事一起,齐心协力朝着一个方向努力,就没有克服不了的困难。

今后我也将继续秉承T-E-A-M精神,与大家一起迎接挑战。





李珍真（采购部 主管）

大家好！我是零件采购科的李珍真，很开心今年升为主管一职。2011年来到加特可广州这个大家庭，一步一个脚印，和公司一起成长，转眼已经第7个年头。很感谢公司及领导们给予的各种机会，后续会更加努力，带领小伙伴们一起前进！谢谢！

陈力（采购部 主管）

大家好！我是来自调查品质科的陈力。

入职加特可广州4年时间，公司给了我展示能力的舞台，同时各部门领导和同事平时在工作上对我十分关心和认可，非常感谢公司给我这次机会升任主管一职。

为实现Zero Defect这个目标，在今后的工作中，我要以更积极的思维和心态去对待各种问题，在行动过程中用一颗感恩的心去对待身边的人和事，坚信自己的梦想，一定能够得到想要的结果。



张小威（JEPS推进部 主管）

大家好，我是JEPS推进部的张小威。

非常感谢公司领导对我长期以来的信任和培养，以及各部门同事们对我一直以来的理解和支持。

2008年9月我入职加特可，开始人生中的第一份工作。我也从一个刚出校门的学生，一名普通职员转变成为一名基层管理者，其间从各位领导和同事们身上学习到了很多东西，既有工作的技能也有做人的道理，再次感谢所有的同事们！



黄奋伦（品质保证部 主管）

大家好，我是品质保证部的黄奋伦，非常感谢公司给予我这次职位晋升的机会，同时也感谢部门领导对我工作能力和业绩的认可。

2012年2月2日我加入加特可广州，到现在已经有6年多时间了，自己的个人能力得到了提高，也学到了很多宝贵的工作经验。在工作当中需要具备的能力有很多，但是我个人觉得最重要的是语言能力和沟通能力。在今后新的岗位上，我也将继续提高自己这两方面的能力，为了让加特可广州成为全球品质第一的据点贡献自己的力量。

林勉勤（生产技术部 主管）

大家好！我是组装技术科的林勉勤。感谢公司和领导的信赖和认可，也感谢身边一起共事的各位一直以来所给予的支持与帮助。

2011年，我有幸加入了加特可广州这个大家庭，转眼间已经7年多了，我目睹了公司的快速繁荣和成长，深感荣幸和自豪！

新的职务，对于我来说是新起点、新挑战；我将一如既往地虚心求教前辈，学习新的知识，通过不断提升自身的职业水平及素养，为公司的发展贡献自己的力量。



张栋（第三生产部 系长）

大家好！我是第三生产部带轮加工的张栋。

首先感谢领导对我的认可，感谢大家一直以来对我的鼓励和支持，感谢各位同事对我的鼎力协助，今天的升职是各位领导培养的结果。

从2008年12月入职到现在已经有10个年头了，我见证了公司一天天的成长，也学会了成熟稳重。感谢公司给了我走向成功的机会，接下来我会不断提升自我，让自己在工作中思考问题更全面，思维更加灵活。

用一句名言与大家共勉，爱迪生说过：“天才是百分之九十九的汗水加百分之一的灵感”。我不是天才，可我愿意付出百分之九十九的汗水，我坚信：天道酬勤！

李艳林（第四生产部 工长）

大家好！我是来自第四生产部物流科的李艳林。此次从指导员升任工长我倍感幸福与激动，是公司和领导给了我走向成功的机会，也给了我展现自我的舞台。

2011年6月我有幸成为CiiC研修生赴日本研修半年，2012年2月入职加特可广州生产部物流科。我感受最深的是这样一句话：机会永远只会留给有准备的人，以积极的思维和心态去专注你想要的目标并立即行动，行动的过程中用一颗感恩的心去对待身边的人和事，坚信自己的梦想就一定能够得到想要的结果。

2018年我将坚信自己的梦想，工作中不断提高自己的业务水平和工作能力，成为加特可全能型的工长，让更多的部下获得成长。我将带领我的团队继续前行，达成各项KPI目标，用好的结果回报公司和领导。



周恒（工务部 工长）

大家好，我是工务部周恒。“十年树木，百年树人。”进入加特可第10年了，我与公司共同成长，经历风雨。在此要感谢各位领导的耐心教导和信任，感谢同事们的支持与配合，感谢公司给予机会与平台。

升职后，我感受到了身上的职责和使命，我会肩负更多，努力前行。新的10年，新的起点，调整节奏，再次启航出发！向新的目标进发。

梁逢春（市场品质部 工长）

大家好，我是来自市场品质部的梁逢春。感谢公司给我这次升职的机会，让我从指导员升职为工长。这个过程，离不开与我共事多年同事的包容理解，也离不开张系、冯科和徐部的业务指导，感谢你们让我成长。

6年的加特可广州工作和生活，让我深刻感受到团队合作的重要性。一个人的能力是有限的，但一群人的力量却可以变得无比强大。工长很重要的职责就是要汇聚全组人的力量，朝着让公司盈利的方向去发力，降低人、物、设备的不必要业务浪费，与时俱进，不断变革工作方式。



解读体检报告， 轻松了解身体状况

每个人都懂得体检的重要性，但拿到报告后总是一头雾水？针对报告中一些常见的异常和咨询较多的项目，安健科做了一份简明的解读，希望能够帮助大家看懂报告，正确了解自己的身体状况。

1

血压

正常范围：收缩压140-90mmHg；舒张压90-60mmHg。

理想数值：120/80mmHg左右（男）；110/70mmHg左右（女）

当在安静状态下，不同时间（非同日）连续三次测量血压值 $\geq 140/90$ mmHg时，称为高血压，主要症状有头痛、头晕、耳鸣、失眠、烦躁等，小部分病人可能无症状。

2

血常规

白细胞正常值：4.0~10.0 $\times 10^9/L$ 。

白细胞增多：全身各部位感染性疾病，可使白细胞和中性粒细胞的数值增多。

白细胞减少：多见于病毒感染、建议复查，长期明显减少可见于药物反应、自身免疫性疾病、脾功能亢进、放射线的影响，使白细胞总数降低、造血功能障碍，建议定期复查。

红细胞参考值：女性3.5~5.0 $\times 10^{12}/L$ ；

男性4.0~5.5 $\times 10^{12}/L$ 。

红细胞增多：分为相对性和绝对性增多。

红细胞减少：分为红细胞生成减少、红细胞破坏过多和大量失血三种主要原因。

血红蛋白：与红细胞计数同步进行，其增多与减少的临床意义与红细胞相同。

血小板正常值：100~300 $\times 10^9/L$ 。

血小板过多：可见于原发性血小板增多症、慢性白血病等。

血小板减低：可见于某些生理状态，如女性月经期。长期明显减低可见于全身性出血疾病，如血小板减少性紫癜、再障、脾功能亢进、白血病等。

3

血脂四项

总胆固醇（TC）正常值：<5.20mmol/L。当血液中胆固醇过高时，就容易沉积在动脉壁上，造成血管内皮细胞损伤，导致动脉粥样硬化。

甘油三酯（TG）正常值：<1.7mmol/L。含量过高，可使凝血倾向增高，血栓形成可能性增大，促使动脉硬化形成与发展，还可导致脂肪肝及肥胖症。

高密度脂蛋白胆固醇（HDL-C）正常值：>0.91mmol/L。可将周围组织细胞中的胆固醇运输到肝脏，再由肝细胞将胆固醇转化为胆酸排出体外，常被称为“好”胆固醇。

低密度脂蛋白胆固醇（LDL-C）正常值：<3.12mmol/L。其过高是引起动脉硬化、冠心病的重要因素，常被称为“坏”胆固醇。

4

肝功能

谷丙转氨酶正常值：<40u/L

谷草转氨酶正常值：<40u/L

总胆红素正常值：5.1~19.0 $\mu mol/L$ 。包括直接胆红素和间接胆红素。

肾功二项

血肌酐（Cr）增高：常见于肾脏疾病如慢性肾小球肾炎、糖尿病、肢端肥大症、巨人症、感染、甲状腺功能减低、进食肉类、运动、摄入药物（如维生素C、左旋多巴、甲基多巴等）。

血尿素氮（BUN）增高：常见于各种肾实质性病变，如肾小球肾炎、间质性肾炎、急慢性肾功能衰竭、肾内占位性和破坏性病变。

血尿酸增高：痛风、急慢性白血病、多发性骨髓瘤、恶性贫血、肾衰、肝衰、红细胞增多症、妊娠反应、剧烈活动及高脂肪餐后等。

6

血糖

血糖正常值：3.9~6.1mmol/L；

空腹血糖： ≥ 7.0 mmol/L；

餐后2小时血糖： ≥ 11.1 mmol/L。

7

尿常规

红细胞：正常人尿中可偶见红细胞，镜检阴性或不超过2个/HP。若尿中出现多量红细胞，可能见于泌尿系统结石、感染、肿瘤、急慢性肾炎、血小板减少性紫癜、血友病等，也可见于女性经期或经后期留取标本污染。

白细胞：正常可有少数白细胞存在，镜检每高倍镜视野不超过5个。若出现增高，可见于急性肾炎、肾盂肾炎、膀胱炎、尿道炎、尿道结核、泌尿系感染等。

尿蛋白阳性：见于各种急慢性肾小球肾炎、急性肾盂肾炎、多发性骨髓瘤、肾移植术后等。此外，药物中毒引起肾小管上皮细胞损伤也可见阳性。

尿糖阳性：见于糖尿病、甲状腺机能亢进、胰腺炎、胰腺癌、严重肾功能不全等，颅脑外伤、脑血管意外、急性心肌梗塞等，也可出现应激性糖尿。过多食用高糖食物后，也可产生一过性血糖升高，使尿糖阳性。

胆红素阳性：多见于胆石症、胆道肿瘤、胆道蛔虫、胰头癌等引起的梗阻性黄疸和肝癌、肝硬化、慢性肝炎、肝细胞坏死等导致的肝细胞性黄疸。

尿隐血阳性：多见于炎症（肾小球肾炎、肾盂肾炎、膀胱炎等）、结石（肾脏、输尿管、膀胱）肿瘤（肾、膀胱、输尿管）。女性偶尔出现尿潜血，一般是剧烈运动及服用药物等。

8

腹部B超

肝血管瘤：常见肝脏良性瘤体。主要是在胚胎发育中血管发育异常所致，大概占肝脏良性瘤的42%~45%。肝血管瘤在任何年龄都可能发生，男女无明显差异。

胆囊息肉：一种多发病，早期一般没有什么症状，部分患者右肋下不适。治疗需手术，较小的可定期观察。

胰腺超声：可检查出胰腺炎、胰腺囊肿、胰腺癌等胰腺疾病。

肾脏超声：可检出有无肾结石、肾囊肿、多囊肾、肾细胞癌、错构瘤、肾积水等疾病。

脾脏超声：弥漫性脾肿大常见于急、慢性感染，各种血液病、充血性心力衰竭及肝硬化门脉高压症等。亦可检查出脾肿瘤。

9

心电图

正常胸片结果描述：胸廓对称，气管居中，所见骨质结构完整，两肺纹理清晰，未见实质性病变，心脏大小形态无异常，膈面光滑，两侧肋膈角锐利。两肺未见明显实质性病变。

注意事项：如出现絮状影、条索状影、结节、团块影等，则提示肺部有病变，应尽快到医院就诊复查。