

Jatco

魅力加特可

FY
20
年
刊

每一个你
都是英雄

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



总第 29 期 ———— 2021年3/4月
加特可（广州）自动变速箱有限公司 主办

Jatco 2021年3/4月 Mar/April, 2021 CONTENT

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
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@jactochina.com
承制：南都周刊

扫描二维码
查阅电子版杂志



04 变局亦新局



- 04 秋山佳信:心里有火,眼里才有光
- 06 FY20年加特可广州大事记

脚下亦前线

08

- 10 这一年,每个人的脚下都是前线
- 12 总务部:铸就抗疫和胜利的大防线
- 15 人事部:“看不见”的战疫一线



- 18 信息管理科:
未雨绸缪,以信息技术赋能业务发展
- 20 制造部:按下生产恢复加速键
- 22 财务部:审批支付简单化,对应疫情更高效

- 24 开发部:后疫情时代下的技术试验保障
- 26 采购部:为供应链安全供给保驾护航
- 28 在一起,就可以——加特可人的独家记疫



32 奋斗亦幸福



- 34 持续安全绝对,杜绝安全风险
- 36 品质CAPDo:持续改善,以品质造就未来
- 38 冲锋陷阵,品质是最佳利刃
- 40 努力更多一分,成本竞争力就更胜一筹

- 42 加速人财培养,你在,财有未来
- 44 步履不停,打造人财成长的沃土
- 46 加速数字化转型,开拓新客户蓝海
- 48 持续工作方式改革,提高企业竞争力



微光亦曙光

50



- 52 特别的FY20年度,他们有话说
- 56 从我做起,提升企业竞争力——FY20年度
加特可广州工作方式改革优秀案例选登

- 60 魅力加特可,有你有我
——FY20年度加特可广州工会年度活动回顾
- 62 每一个你都是英雄



心里有火,眼里才有光

今年春节是我赴任广州4年以来,第一次留在中国过年。和东海彼岸的家人视频问候,心里有说不出的万般滋味。

过去的2020年,因新冠肺炎疫情的暴发,全世界发生了巨大的改变。也正因为疫情,我们看到许多平凡英雄挺身而出,他们用一束束微光,凝成希望的曙光,点亮胜利的炬火。

在加特可广州员工身上,我同样看到那凝聚的星芒。

抗疫复产期间,为确保工厂按时复产,安健团队敏锐捕捉疫情风险信息,快速组建疫情防控小组,提前落实防控措施,持续保障工厂和员工的健康;人事团队“机不离手”,确保每一位员工的健康信息收集到位,更变身“VIP客服”,不分昼夜解决员工疑问,确保全员顺利返岗;采购团队积极协调供应商,抢购防疫物资,并全力确保整条供应链的安全,与时间赛跑;IT团队不断丰富完善移动应用,让员工能安心、高效“云办公”,并联合财务、采购等部门将部分业务电子化,让特殊时期也能常态工作。如此种种,不一而足。

越是艰难的境遇,越能显现人性的光芒。是你们,每一位加特可广州的同事,你们用行动驱散疫情的阴霾,点燃复工复产的燎原之火。

FY20年更让我惊喜的是,我们在新客户销售业务上,真正跨出了突破性的一步。

2020年9月长安项目的落地,是加特可广州现地化优势积累成果的最好体现。项目完全由现地主导、开发、生产,开发周期仅用时9个月,在加特可开发史上首屈一指。在克服一切不利因素的影响、快速响应新客户的需求背后,我看到的是加特可广州员工心里的那团火、眼里的那束光。

面向未来,我们将继续开拓新项目,我不仅期待,而且非常笃定,我们依然能将每一束微光汇聚,投射出奇迹的荧海。

踏过FY20年,我们在维持安全、品质“零”数值的基础上,完成了多个收益目标,EM/QM再度提升,人财培养体系也探索出了“知识萃取”的新路径,打牢了“向未来,深化转型”的根基,加速了L-B-B的进程。

迈步FY21年,我们以加速DX(Digital Transformation,数字化转型)为始,以L-B-B~第一阶段收官为目标,向加特可广州的未来10年发出宣言——力争构建新事业基盘的蓝图,让全员用共同的价值观开拓新时代。

你若问我对前景担心吗?自然。FY21年是决定未来10年的成败之年、开局之年,风险不可知,挑战尤为艰。

但你若问我有信心吗?万般笃信。我亲眼见证了,那些为了加特可广州的事业而努力拼搏的你,那些为了集体的利益而不计个人得失的你,那些为了理想的绽放而向阳生长的你。我们的命运,就掌控在我们自己手里。

愿每一个你,在新的年度,依然心里有火,眼里有光。把对事业的热爱、对信念的执着,写进人生的剧本,写就加特可广州未来更闪耀的时分。

秋山佳信
加特可(广州)自动变速箱
有限公司总经理



大事记 memorabilia

2021.3.11
FY21百家讲坛举行,诚邀即将归任的两位日方MC成员,与员工面对面分享他们的个人经历与职场&管理心得,活动问卷调查显示满意度达99%。

2021.3.2
在品质技术中心的加盟下,技术发表会FY20下期举行,此次课题不仅有史上最难机器人挑战,还有一批实际生产中工程、设备问题的解决方案。

2021.1.19
为期两天的小型EV试乘会顺利举办,活动共190人来到现场试驾,对于加特可调研小型EV的接受度,起到了积极作用。

2021.1.18
在确保安全的前提下,FY20总年会在线下完成节目录制,并在线上分8个模块进行播放,本次总年会共1996名员工参加,参加率99.99%为历年最高。

2020.1.23
公司成立临时疫情对应小组,明确角色分工,启动应急方案



2020.2.17
正式复产



2020.2.10
正式复工(在家办公)



2020.3
加特可广州连携麦田基金会,在微信发起“团队捐”,成功为四川甘孜的偏远地区家庭送去约4000个口罩和670瓶消毒液。



2020.4
全员到岗顺利生产



2020.6.1
安全生产月启动仪式举行,涵盖八大项的系列安全月活动正式展开。



2020.7.7
CSR委员会成立,并召开第一次Kickoff会议。



2020.4.9
FY20年方针说明会举行,活动回顾了FY19年度的成绩,并进行了新年度方针政策的部署。




2020.6.16
加特可广州与广汽乘用车联合举行GAMC车辆促销活动,吸引了一大批员工前来体验。



2020.8.17
第四回劳务知识讲座举行,员工自己出演视频案例中的角色,在实践中收获了知识,活动获得学员的一致好评。



2020.8.11
加特可广州FY20品牌寄语活动顺利结束,员工参与后,更准确理解了客户需求及公司后续发展目标。




2021.1.16
FY20年加特可广州小小工程师活动举行,在保留汽车模型组装、参观生产线、聆听CVT技术讲解等环节的基础上,第三届活动再次加入创新元素。



2020.11.23
品质月活动顺利举行,主要分为“启动仪式、品质展示会、品质知识学习&在线测试”三个主要环节。



2020.11.5
宿舍消防月活动举行,2020年11月2日-3日,活动进行宿舍安全隐患排查;2020年11月5日晚,活动举行宿舍消防演习。



2020.10.14
FY20上期技术发表会召开,本次发表,使技术部全体技术员提高了自信,加强了制造现场对技术的信赖。



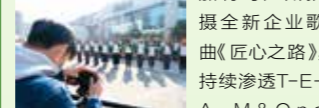
2020.9.21
首个由加特可广州营业发掘签约,现地开发、现地生产、现地负责市场品质的变速器产品Jacto CVT7,正式向长安汽车出货,搭载于长安CS35 PLUS百万荣耀、长安逸动PLUS两款车型上。



2020.9.1
ISec事务局于2020年9月1日-2020年9月30日举行首届2020年信息安全宣传月活动,活动累计参加人次4115人次,满意度97.96%。




2020.12.22
加特可广州拍摄全新企业歌曲《匠心之路》,持续渗透T-E-A-M & One JATCO,展示企业魅力,鼓舞员工士气。



2020.11.14
第九次家庭开放日在加特可广州成功举办,当天有14个家庭共34名家属参与活动。




2020.10.26
第四回EAP大型关爱活动“心理运动会”举行,活动融合了心理辅导、压力缓解等EAP专业减压内容,以及各类趣味活动,让员工得以释放压力,放松心情。



2020.9.22
首届加有名师微课大赛决赛圆满结束,微课完成了从实践到理论的反向提炼,有力补充了现有课程体系,探索出了加特可广州人财培养的新路径。



2020.9.10
FY19年珠三角地区供应商表彰仪式举行,12家供应商出席仪式并收获加特可广州的感谢。



FY20年所获荣誉

- 2020年度广东省诚信企业
- 2020年度广东企业竞争力500强
- 广东省五百强企业
- 广州市劳动关系和谐企业AA级
- 广州市排水单元达标单位
- 广州市黄埔区2019年度就业工作先进单位
- 黄埔区、广州开发区第十二届技能大赛优秀组织单位
- 2020年度先进制造业经营贡献突出企业
- 中国热处理学会团体会员单位
- 先进制造业企业高级管理者表彰
- 企业发展&创新人才表彰
- QC大赛银奖
- 黄埔区12届叉车技能大赛获奖(第一名1人、第三名3人)



脚下亦前线

当无声的战疫悄然打响时，每个人都被时代的洪流推到前线。那管控行人出入的门岗，是前线；那中间竖起隔板的餐桌，是前线；那孤身驾车试验的跑道，是前线；那夜夜响个不停的手机，亦是前线。我们在前线寻找依靠，找到的，却是众多和我们一样挺身而出的平凡人。在彼此的眼中，我们看到希望；在共同的行动中，我们赢得胜利。生活的激流永远动荡，但相信的力量会载我们高飞远扬。

这一年,每个人的脚下都是前线

从未想过,一场疫情能够深刻改变这一年。也从未想过,疫情让每个普通人都站在了“无声战役”的最前线。

2020年初新冠肺炎疫情暴发后,加特可广州速度响应,成立临时疫情对应委员会。

作为与员工切身利益关系最密切的管理部门,疫情当下,必须快速反应,充分发挥职能作用。在委员长秋山佳信牵头下,副委员长黄光继身先士卒,带领管理部门率先冲锋,积极部署并推进了一系列工作:积极与政府沟通协调,提交复工申请,响应政府防疫检查要求;积极传达健康申报要求,滚动播报每日疫情防控信息;加班加点进行人员信息确认,对人员健康情况实时跟进;积极准备防疫物资,以3个月的用量进行储备,并在正式复产后为全员分发防疫物资;实施严格的入厂管理,员工、驻厂人员、供应商等一并严格管控,由各部门对管辖区实施责任消杀;复工后,为避免人员聚集,实施线上教育,并不断探索新的安全教

育、人财培养方式。

其他部门也分工协作、各司其职,有条不紊落实对策,有力保障了复工复产的顺利进行。

财务部门在严把财务关之下,将财务系统对应流程部分电子化与简单化,审批支付流程能够如日常般推进的同时,工作效率与资金安全、信息管理安全也在特殊时期得到了保障。

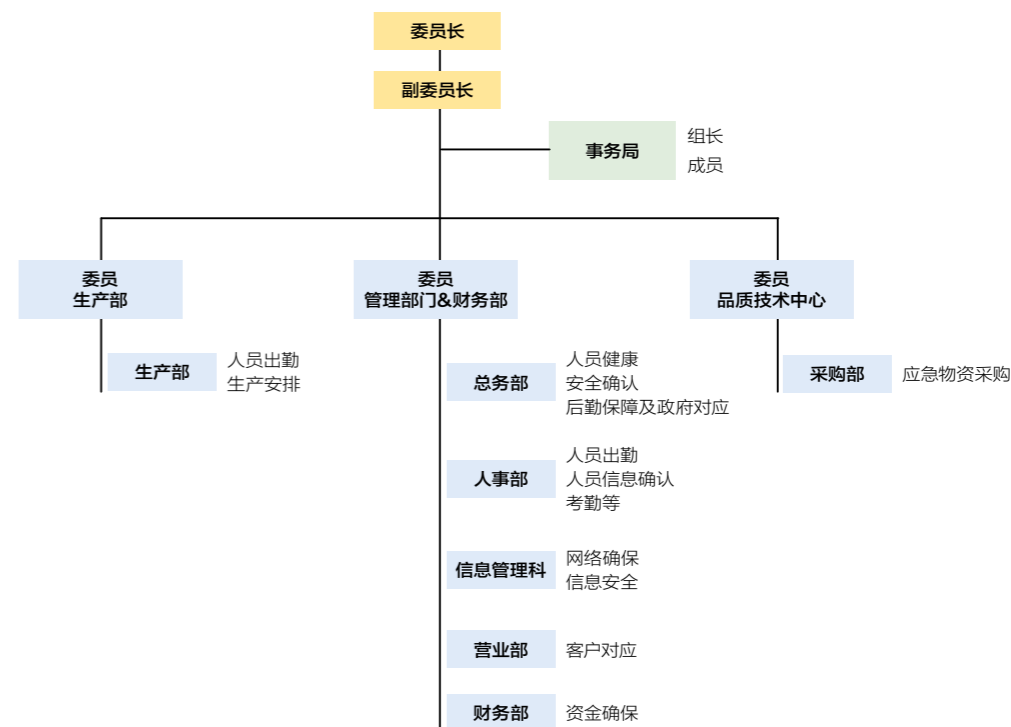
生产部门与时间赛跑,及时变更生产计划案,快速推动供应链恢复,进行物流全链条的动态管控,有力做好各项安全生产工作,以满足满负荷生产要求。

品质技术中心各部门同样积极对策,采购部想尽一切办法抢防疫物资,并对所有供应商进行疫情排查、风险调查;开发部在做好防疫基础上,成功保障了技术试验,为新车项目顺利推进保驾护航。

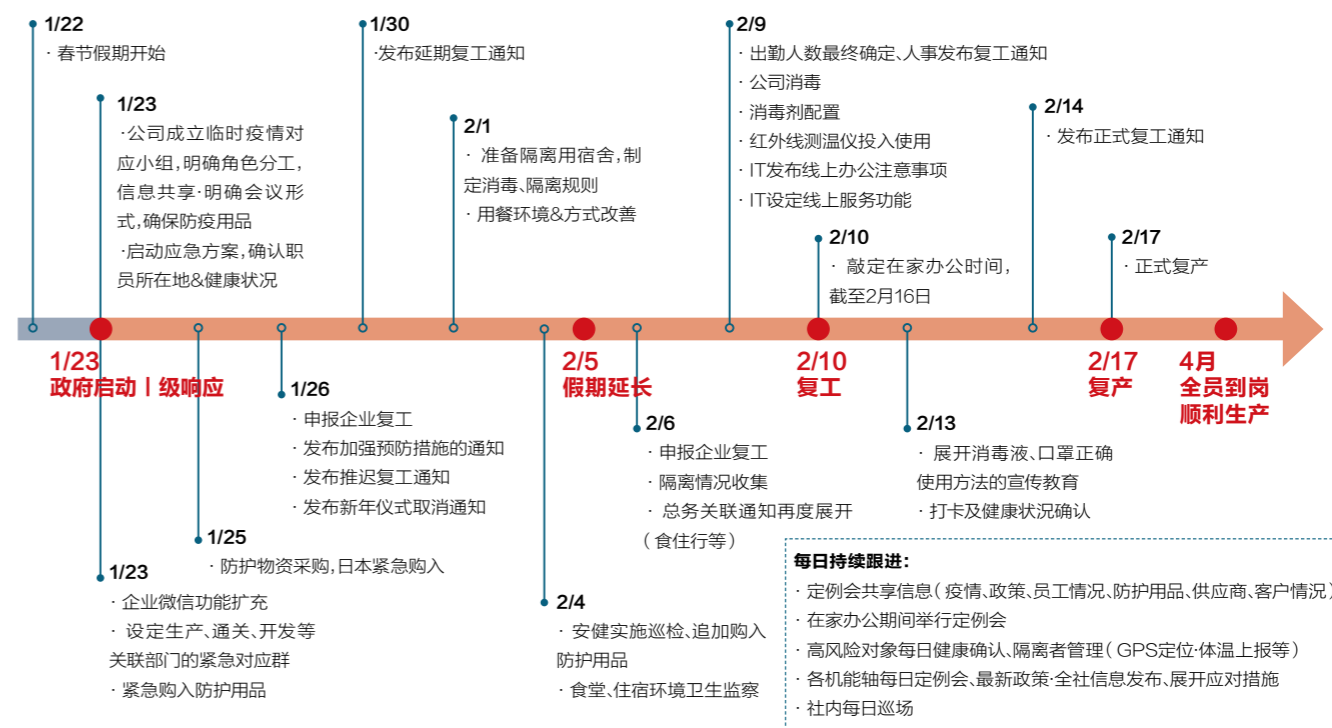
相信经过“前线”的考验,加特可人会得到快速成长。这一段战疫史必将记入加特可广州的编年史,每个加特可人的作为也值得被歌颂。

一、临时委员会组织成立

为对应新冠肺炎疫情,加强防控工作,维护正常生产秩序,确保全员健康安全,根据政府相关要求及加特可广州的需要,疫情发生后成立临时疫情对应委员会,架构如图:



二、疫情对应时间线



非常时期,全员通力协作,有效运用企业微信线上办公、信息共享、制定与发布决策,有力有效保证了复工复产的进程。

疫情紧急应对 总务部: 铸就抗疫和胜利的大防线

从1月23日公司成立临时疫情对应小组，到2月17日正式复产、4月全员到岗恢复常态生产，加特可广州在抗疫复产期间打了一场漂亮仗。其中自然离不开疫情对应小组的高瞻远瞩，更离不开各部门的通力协作。这段与病毒抗争、与时间赛跑的经历，也必将镌刻在每一个加特可人的心中。作为公司安全健康的主导部门，安全健康管理科在此次战疫中发挥了重要作用：从前期敏锐察觉疫情消息，到及时跟进员工健康状况，再到确保防疫物资和措施落实到位，他们为加特可广州的成功复产，提供了坚实的物质与环境保障，真正发挥了安健吹哨人的担当作用。

敏锐捕捉疫情变化形势

2019年12月30日，一则落款为武汉市卫健委的紧急通知在网络传播开来，文件透露，武汉市华南海鲜市场陆续出现不明原因肺炎病人。隔日，国家卫健委专家组抵达武汉，展开相关检测核实工作。

安健团队敏锐地察觉到了这一消息的严重性，立即在公司内部对全体员工开展如“居住地、春节假期去向”等信息收集。

随后，华南海鲜市场休市整治，直到2020年1月23日，武汉正式封城。

同一天，加特可广州成立临时疫情对应小组，就“员工情况、应急物资情况、安全保障&入社管理、供应商零件供给情况、生产准备在库情况、客户运行状况、外部情况&政府政策”七方面，迅速制定应急方案，明确各部门角色分工；同时，每天组织一到两个远程会议，及时跟进人员健康状况，制定相关对策。

员工安全是第一位的。“2020年春节期间，我们创建了一个超400人的微信群，用以敦促员工监测体温、跟踪异常人员。”回忆起那段日子，安全健康管理科的陈美伶满是感慨，“只要有转乘转机、停留、滞留武汉的人员，我们都会拉进来，进行每日健康排查，当时我没带电脑回家，只能用手机进行人员健康信息汇总，经常一做就做到凌晨两三点。”好在那段艰难时期，大家都理解且在业务推进上积极配合，这让她在繁忙的工作中感到一丝欣慰，虽然没有相关疫情的对应经验，但各部门齐心协力，在摸索中不断完善相关机制，为公司早日复产奠定了良好的基础。

打赢疫情防控攻坚战

从临时疫情对应小组成立起，关于复工的策略就在反复研讨。2月8日，加特可广州正式向黄埔区政府提报企业复工申请——2月10日全面复

复产。

要复工复产，不仅要保障人员健康，更要确保公司有完善的防疫措施和复工条件。

疫情暴发后，安健迅速联合采购团队抢购防疫物资和药品。“要复工，至少要确保3个月的物资总量，当时防疫物资极其短缺，采购同事费了很多心血，也特别感谢日本总部支援我们口罩。”作为防疫措施落实的主担，安全健康管理科的陆建军同样感受到了那份沉甸甸的责任，“我们不仅要把握好入厂的第一道关，做好体温检测、行程排查与外来人员入厂管理，更要确保进厂后的人员安全，在办公区域、公共区域等定时消杀，在食堂内设置就餐隔板、消毒水等；并为员工分发口罩等防疫物资，提醒尽量避免线下聚集；另外，还要接受黄埔区卫生局、应急管理局、公安等政府机关的检查，落实政策要求。”

每年春节假期，工厂内还有施工人员，在疫情的特殊时期，如何既做好防疫，又确保施工的安全与准时，也让安健团队付出了不少的心血。

但也正是得益于这一系列防疫措施严格落实，加特可广州在疫情期间实现了零感染、零疑似，并成为黄埔区最早一批复工复产的企业，得到了政府的高度称赞。同时，在加特可集团内，加特

可广州也是最早复工的据点，总社社长同样给予了高度评价。

应急防控常态化

在疫情防控进入常态化后，安健团队也从“应急模式”转变为“常态模式”，将流感防控制度升级为传染病防控制度，以适应更长效的工作节奏。

传染病防控制度分三大板块——流感、传染病、新冠肺炎疫情（从传染病中单独列出，以增强员工意识），并明确了不同阶段的日常实施要点：未出现疫情时，日常进行公共区域的消杀；出现一例本省/本市确诊病例时，升级为蓝色预警，加强防疫物资的准备，及时公告和预防；本省/本市确诊病例逐渐增多时，升级为黄色预警，各部门按照疫情应对机制，开展工作；本省/本市疫情开始扩散时，升级为橙色预警，公司全面防疫，联动防止疫情扩散；本省/本市实施封闭、限行政策时，升级为红色预警，响应政府要求，确保公司重要业务的顺利开展。

为确保机制落实到位，安健团队在2020年12月进行了传染病的模拟演练：广东某市发生疫情后，公司第一时间进行人员排查，通过企业微信、问卷星等发现该市有一例确诊病例到访过加



特可广州的供应商公司，供应商人员正在加特可广州进行设备维保，于是各部门紧急对应，采购负责确认供应商信息，人事负责收集人员信息，IT负责信息核对与信息源确认，安健负责物资发放、人员隔离、联络区政府防疫小组，总务负责对入厂人员的行进路径进行消杀。各部门各司其职，将结果汇总后，再呈报公司领导层判断，听取下一步指示。通过这样一套完整的演练，让制度真正烙印在全体员工心中。

全员协同铸就大防线

疫情期间，加特可广州临时疫情对应小组能够顺畅运转，和前期高度重视、后期强有力的执行不无关联。

首先是领导层的全力支持。按传统流程，疫情发生后的防疫物资采购、财务审批等，需要大量流程，但加特可广州领导层高度重视，特批预算，及时通过系统下单，让采购团队能顺利完成采购流程。

其次是每个部门、每位员工的齐心协力。从高层到基层，大家为了同一个目标，全力配合，才实

现了零感染、零疑似，做到了有效防疫、快速复产。各部门间相互协助，从简单化、电子化等方面改革工作方式，应对特殊时期的工作要求，其间也留下了一个个动人的故事。

最后是集团其他据点的大力支持。日本总部在中国疫情严重时送来爱心口罩，加特可广州也在日本疫情严重后回赠爱心口罩，一来一往，充分彰显出“山川异域，风月同天”的情谊。

陈美伶和陆建军都说，从最初小区封闭时心情惊惶不安，到地铁高速上未见一人倍感凄凉，再到公司顺利实现复产，每天都可以领取防疫物资，如今内心充满了温暖与力量，那正是企业的温度、人文的温度。

2021年春节放假前，安健团队的防疫工作都按经验提前部署好了，复工前如何做、复工后如何做，流程很明确，对策也很清晰，“大家说过年的感觉终于又回来了，不用再像去年一样担惊受怕，可以过一个好年了。”也正是提前部署和准备，2021年春节，一切都按部就班，国内没有新增病例，加特可广州的同事每天都按时打卡汇报自己的情况。

平凡如星火，汇聚可燎原，总有一种力量让我们不惧前行，也总有一种感动让我们相互守望。相信正是在疫情期间积累的宝贵经验、凝聚的团队力量，让加特可广州练就了更强大的体系力。当日后出现更大的挑战、更剧烈的风暴时，加特可人定能再次挺身而出，让脚下成为前线，为胜利勇敢坚守，用内心的炽热与光芒，书写不凡，激励人心！

人员组织管理 人事部：“看不见”的战疫一线

突如其来的新冠肺炎疫情，让2020年的我们经历了一个不同寻常的春节。除了冲在一线的战疫英雄外，在聚光灯之外还有一群人，他们迅速反应、闻令而动，坚守在单位大本营组织协调义无反顾，有的线上办公不分白天黑夜对成千上万的信息进行收集整理。在后疫情时代，他们积极主动地转变思维，促进企业的内部经营改善，推动Lean化和QoL提升。他们，就是加特可广州人事部的各位。

24小时不下班的“淘宝客服”

庚子鼠年大年三十，原本应该是最热闹的新年，因为新冠疫情的原因，街上寥寥无几的人影让街头越发冷清；这时候人事部的小伙伴们有的已经回了老家，有的留在广州过年，但他们忙碌的不再是为家人做年夜饭、和家人聊天，而是忙不迭地回复同事们的咨询，分析春节假期公司人员的去向数据。邮件和微信的提示音陪伴他们点缀了这个春夜的寂静。

1月25日大年初一，加特可广州的员工们都收到了一封由人事部发出的“春节期间去向调查表”，在此之前为了统计核实人员信息，人事团队已经连续忙碌了好几天。管理数千人的企业，作为人力资源的职业敏感度尤其重要。微信里不断弹出的消息，新加入数十个微信群聊，政府机关微信、公众号、领导、同事、亲朋好友、航空公司……只要有一点点信息线索，大家都会冲上前去，在真假假中，不断核实，一再确认，只为求得一手可靠消息，为公司的顺利复工做好准备。

疫情初期形势变化快，各地政策也非常多变，当四面八方的信息和资讯涌现，要同时关注多方的信息和舆情发展的动态，如何做好信息收集、辨别真伪的同时形成可信赖的书面报告，惠及全公司的同事，这是线上复工之初人事部门面临的难题。人事部安排了两位同事作为部门的疫



人事部员工现状调查统计表&红头文件截图(部分)。



情信息对应窗口，专门负责
对各方信息进行甄别和整理，
而其他同事也没有歇着，除了要关

注自己对应业务模块的资讯外，还要24小时不
间断地共享来自各种渠道的信息和线索。人就这
样，整个人事部门形成了一张巨大的“信息收集
网”，成百上千的最新资讯汇聚在这里，经过专
人的甄别后形成全公司通用的书面报告，方便大
家的参考和执行。在短短数月里，人事部伙伴
们都练就了一身“执政策”的本领，对于各大政
府网站、公众号、电话号码等渠道都熟练掌握。

在疫情暴发之初，多方消息真真假假鱼龙混
杂，得益于敏锐且迅速的信息收集能力，人事部门
变成了万能的“百科全书”，无论是各省之间的
人员流动限制，还是封闭隔离期间的生活保障问题，
一旦遇到有关疫情政策相关的难题，咨询人事部门
必能得到靠谱的回答。他们也会自嘲，说自己就像
24小时在线的淘宝客服一样，同事们就是他们的
“客户”。

在信息收集整理的时候，针对大家疑问较多的
疑难点，他们会提前确认问题点，并同时将常用的
流程汇总成可视化的操作指引，包括人员流动资
料、境外人员隔离指引等，可以说员工回到公司复
工的每一步操作指引在人事部的操作指引中都能找
到。面对如此庞大的工作量，大家未曾退却，因为
在他们眼中，同事们遇到问题都愿意来咨询，恰恰
说明了大家对人事部非常信任，这种相互之间的信



赖是很难得的。每当收到素未谋面，或者根本连名
字都没见过的同事打来电话时，只要对方说自己是
加特可的人员，他们都会耐心地说明，对方在结束
咨询后一句简单的“你们辛苦了”都能给人事的小
伙伴们带来一阵欢喜。

打破常规，寻找传统之外的更多可能

回顾过去的2020年，新冠肺炎疫情除了带来非
同寻常的挑战，夹缝中更残存着转机，疫情对人事
工作产生的影响颇为深远。

最大的变化是工作方式的改变，更多地从线下
转到线上了。疫情之初，为了最大限度降低病毒传
播，防止大范围的传染，大家都乖乖做宅男宅女，
减少外出。在春节假期过后，公司开启了异地远程
办公模式，勤务形态更加灵活化。线上复工后，公
司全体照常在企业微信上打卡，例行会议等都安
排在线上进行。除此以外，针对春节期间加班应对
疫情突发事件的同事，在记录相应加班工时的基础
上，安排他们在2020年度进行调休。而在线下复
工之后，为了解决部分同事的子女还没有开学、
孩子无人照顾的问题，允许这部分同事申请居家办
公，方便他们照看子女。与以往一直存在的常规化
勤务形态相比，更灵活的办公地点，在保障工作效
率的基础上，让员工可以有更多假期和空间对应处
理突如其来的特殊情况。

与此同时，视频面试和EAP线上沙龙活动也变
得越来越普及。长达一个月的线上办公时间，对于



一般员工来说或许会产生不小的心理影响，为此，
人事部在EAP项目中联合心理专家开设了几次心理
沙龙课程，关注员工的心理健康问题，对员工的心理
情绪疏导起到很大帮助。

除了工作方式，大家的工作思维产生了不小
的变化。在疫情发生前，大家往往会受限于固化
思维，工作上遇到问题是第一反应是从过往的经
验中寻求解决方法，往往对于市场变动、政府政
策等外部因素的关注度比较低。固化的思维能够
快速反应，解决一些常规问题，但是面对一些
“变革性”问题的时候，就力不从心了。而经历
过疫情的“鞭策”之后，不仅对外部信息的敏锐
程度有了极大的提升，而且也大大提高了信息运
用、挖掘等方面的能力。

拥抱“瘦身”后的未来组织应有形态

越是艰难时，越是扭转经营良机。后疫情时
代，一些新经济现象：如“宅经济”呈现发展趋
势，远程办公、在线教育、线上零售、快递、物
业服务、在线娱乐等行业呈现攀升趋势。对于企
业来说，如何在变化万千的市场中，顺应行业发

展的态势，从而做出更适合企业经营发展的精
简改善？在人事部看来，针对未来组织应有姿态
的检讨，是加特可广州在后疫情时代所实现的灵
活转型。

人事部在每年5月份的时候都会基于公司现有
的组织架构对未来进行预估和构想，对公司各部
门的管理幅度和组织设置规则做了明确的管理，从
而确保最终的组织形态会更适应市场的变化以及公
司未来发展的需求。与此同时，人事部还会对各部
门的人员架构进行系统性的配置分析，对于管理幅
度不高的部门重点标记，再在组织设置规则下与部
门管理层进行充分全面的商讨，从而确保各部门的
组织架构足够精简的同时保证高效率的工作。

在后疫情时代，企业除了努力开拓业务，更
需要做好“内部运营改善”，将危险转化为机
遇，甚至实现“弯道超车”，更好地面对后期经
济复苏。时代的车轮滚滚向前，面对易变、不
定、复杂、模糊的未来，我们的价值体系、工作
方式、社会活动正在被重新定义。此时，对未来
组织的应有形态进行解构与瘦身，或许是企业运
营优化与成长的路径。

办公系统改革 信息管理科： 未雨绸缪，以信息技术赋能业务发展

一场疫情，催生了“云办公”的火热，线上信息沟通、审批文件、召开会议……虽然线下不能聚在一起，但在云端，心拧成了一股绳。

“工欲善其事，必先利其器”，相信这个道理，加特可广州IT团队是深谙于心的，不然怎会有提前构建的移动应用平台和功能，怎会有远程办公工具的高效导入，怎会有业务电子化与简单化的快速匹配？以用户为导向，推动业务信息化与数字化，信息管理科在疫情中展现出了他们应有的价值。

保障远程办公的高效与安全

“之前远程办公受VPN限制，网速很慢，这次改善后，员工们都反馈网速变得通畅，就和在公司一样，在家办公的工作效率得到了保证，心情也变得愉悦了。”这是IT团队针对“疫情期间远程办公”开展满意度调查时得到的一致评价。

良好的网络条件是开展远程办公的重要基础。增强VPN功能，改善远程办公网络，是IT团队首先实施的重要举措，不仅优化了外网访问内网资源的速度，也临时开放了一系列外网服务，如邮箱、工作沟通软件，以保证业务的顺利进行。同时，通过数据中心“云化”，将部分部署在公司IT机房的系统和服务器迁移到电信云平台，以提升服务品质。

在网络信号增强与稳定的基础上，IT团队还大力推广以企业微信为主的移动应用，用以信息收集与发布、远程沟通、召开视频会议等。此前由于信息安全要求，移动应用多以信息发布为主，疫情期

间绝大多数功能得到了应用，且IT很好地起到了支持业务的作用：如收集员工行程与发布安全通知，IT将系统和功能搭建完成后，权限交予人事、安健等业务部门，真正让信息沟通更高效，也极大地提升了业务效率。

此外，SaaS服务的使用范围也做了进一步扩展，例如机票预订，此前需要固定人员联系航空公司处理，改善后员工可以自行填写申请单，审批完后即可跳转平台自行预订机票，业务更简单化。

“当时我们还单独创建了IT窗口，同事遇到IT问题时便可找我们咨询。”信息管理科中级工程师卓超回忆道，这是他们第一次做线上服务窗口，咨询量非常大，有时晚上11点还有同事在办公，他们也会第一时间给予答复，瞬间化身“淘宝客服”。

科室内部也会定期召开会议，总结前一天用户的咨询事宜，对咨询较多的常见问题，制定指引手册，内置企业微信上，使同事们在遇到问题后能自

行找到解决方法，提高处理效率。

电子化与简单化的有力支持

现有系统和移动应用的功能，未必能满足所有业务部门的个性化需求。因此，IT团队也通过不断收集用户反馈，和多部门联合，将部分业务电子化、简单化。

如采购单据、支付流程的电子化，此前需要将文件打印后现场签字，疫情期间无法线下办公，出差时也会遇上这种窘境，因此通过电子签字、审批代替线下签字，方便供应商和采购部进行单据交付，也方便财务审批并走完支付流程。

再如系统和功能的简单化，还是以审批、支付为例，不少单据的填写是有规范要求的，因此IT团队通过智能设定，未达到系统逻辑要求，便自动提示或退单，规避下道工序的工作浪费；部分内容会根据上一条填写逻辑，自动填写，降低了填错的几

率，更减少了人工录入的工时。

还有培训课程的线上化。IT和培训团队联合，将不少课程从面对面培训，转为视频录制、线上观看。讲师逐章录制，录到最佳效果为止，减少了线下培训时的紧张，让课程更完美。

不少疫情期间开展的工作方式改革得以保留至今，有效提升了加特可广州的信息化、数字化水平。

是检验成果也是新的挑战

FY21年，加特可提出加速DX（Digital Transformation，数字化转型）的集团方针，希望以此推进流程制度、生产效率的改革，提升加特可的整体竞争力。

这次疫情对加特可广州而言，提供了一次检验DX进程的机会。其不仅证明了加特可广州在数字化方面的前瞻性——移动应用和信息化系统的基盘已经构建，所以疫情期间才能迅速找到对应的工具和方法；也对未来提出了更高的要求——如何满足日益增长的移动办公需求、数字化项目需求，让信息化、数字化和更多实际业务结合，以提高效率、创造新的业务增长模式，信息管理科一直在思考和实践。





组装前进档(力觉) >>



加特可广州智能生产线宣传片截图。

生产供应统筹 制造部:按下生产恢复加速键

制造业是工业化协作最紧密的行业之一，需要多方配合和充分的人员保障，尤其对于变速器此类高精度汽车核心零部件而言，尽快减轻疫情对生产造成的巨大影响，是当务之急。加特可广州在2020年2月17日快速实现复产，跑出了加速度。背后，制造部门究竟付出了哪些努力？

疫情无情，制造人有情

疫情暴发后，加特可广州的制造面临多个难题：全国各地封城封路，国内调达物流网络彻底瘫痪，生产所需的物流运输中断，生产成了无源之水；春节期间在家办公，业务处理耗时多，效率较低，客户需求也频繁变更……

一场与时间赛跑的战役正式打响。

生产计划科对外与客户保持密切沟通，把握需求变化，及时检讨对应方案；对内通过微信、电话达成计划调整共识，及时传达生产计划变更案。虽然因疫情人员不能到公司出勤，但一直保

持着高效的沟通，积极开展业务。

为确保生产计划及时响应，生管各业区小组延长劳动时间，制定生产计划、对应部品的试运算，经常夜间开会及时检讨方案。

供应链管理科更是从1月底至3月底，每天进行物流全链条的动态管控，涵盖“各个中转仓物料在途库存”“第三方物流公司各环节人员及车辆缺口”“运力确保对策”“各供应商复工及各地区交通管制动态”“特别运输对策”等方方面面的跟进、协调、汇报。同时，指导所有业务关联的第三方物流及仓储方严格按照公司防疫要

求，安排送货人员排查及车辆消杀。

疫情之下虽困难重重，但加特可人永不言弃。

成果喜人，但任重道远

从2020年2月17日正式复产，到2020年4月全员到岗顺利生产，加特可广州充分发挥One JATCO的团队精神，采购与生管部门连携推动供应链恢复，加特可广州、加特可日本、加特可苏州各据点积极共享情报，让生产得以保障。

凭着早、快、勤的行动指南，制造部为加特可广州FY20年度的开局，按下了加速键。

虽然国内疫情得到有效控制，但海外疫情依然危机重重，在供应链全球化的今天，海外物流供应链仍面临着严峻的挑战，距全面渡过难关还言之尚早，制造部也密切关注着海外物流网络动态，研讨各类供应战略、战术、对策，以满足加特可广州满负荷生产要求和新产品生产要求。

多少次会议，多少次调查，多少次协调，多少次联络，不分昼夜……制造部深感这份答卷来之不易，但它们依然会竭尽所能，因为“国是我们的大家，悲欢与共；企业是我们的大船，同舟共济；我们则是可以信赖的桨手，守职有方”。

支付审批简化 财务部： 审批支付简单化，对应疫情更高效

疫情对企业传统工作模式造成强烈冲击，在财务方面表现尤为明显，不少中小企业营运资金压力倍增。对加特可广州这样的大型企业而言，虽说有着强大的财务风控能力，但疫情依然激发了财务团队在工作中的新思考、新行动。如何在特殊时期保证审批支付流程如日常般推进，甚至更高效，他们通过实践，发现了简单化、电子化的渠道。

特殊时期，打破原有工作方式

加特可广州财务团队的许多工作，都需要在公司内利用特定机器、特定系统操作完成，供应商、客户等各类款项的支付与回收，在疫情期间需要正常进行，同时还要完成内部各部门款项、员工工资的支出。

因此，财务团队从“人、机、料、法”四个方面紧急应对，将业务内容简单化、电子化。

“人”方面，由于疫情管控，无法全员到岗，因此团队通过企业微信等电子化的通讯工具，开展“云办公”。

“机”方面，在财务的常规管理工作里，小长假期间，关键岗位会提前申请外带电脑回家，以对策临时紧急业务。由于疫情暴发刚好是春节期间，这部分员工已带电脑回家从而保证了相关业务的顺利开展。

“料”方面，由于财务工作的保密性和合规要求，部分业务必须在公司特定专用设备和特定系统上完成，只能让关键人员回岗，全权应对。例如，此前一个付款流程，要涉及五六位人员，疫情期间支付业务处理团队在获得合规授权后，将部分权力适当下放，由两个关键人员现场完成，加快了审批节奏，同时也减少了员工的聚集。

“法”方面，此前无论何种付款类型，都需要业务部门提交纸质原始资料，再由财务完成后续一系列审批、支付等流程。疫情期间无法得到纸质原件，财务团队便改变思路，特事特办，通过邮件进行审批，业务部门在确保资料真实性的基础上，将原件扫描，发送至财务人员邮箱，再经过正常审批流程，完成后交付银行支付款项。（回归常态后，纸质原始资料依然要交回财务审核，以保证合法合规）

电子化与简单化的应用，保障了疫情期间的工作效率与资金安全、信息管理安全。有员工称赞“工资支付没有一天延误，感觉加特可广州很给力”，在财务团队看来，这亦是对他们工作的肯定。

责任与对策，让资金链正常运转

众所周知，资金链是企业的生命线。疫情之下，要完成业绩结算、款项收付、政府报表及税报等核心业务，很多事项离不开银行的协作。

2020年春节假期前，财务和营业提前确认，部分客户的款项将在春节期间支付。疫情的突发，让款项回收成为了一大难题。此时，员工还在假期，银行同样也只有一两位员工值班，因此财务团队和银行工作人员反复沟通款项的回收难点，提前做好风控预案，让公司的资金得以正常周转，“直到这笔钱进来后，大家心里的石头才落了地。”财务部资金团队的同事说。

和银行长期打交道，财务团队会和银行做系列风险预案对策。疫情期间的频繁对接，让银行对加特可广州财务风险管控的前瞻性充满赞赏与敬佩：在他们看来有许多用不了、批不了、审批达不到、紧急情况对应不了的情况，加特可广州都有对策，且超乎他们想象。

疫情带来的新思考

虽然疫情防控进入常态化，一系列工作流程重回正轨，但此番冲击，也给财务团队在工作方式上带来了新的思考。

遇上人员隔离等特殊状况时，如何保证沟通的顺畅与业务的高效？财务团队一直在实践，如平时在保证自身业务的情况下，会将部分业务交叉进行，让每个人都能熟知他人业务，确保在特殊时期，能用最少的人，处理最多的业务量。

相信疫情带来的不仅是新思考，还会埋下更多工作方式改革的种子，从而使加特可广州的财务管理体系更完备、财务管理能力再提升，也让企业运营更安全、更稳定。



技术试验保障

开发部:后疫情时代下的技术试验保障

防疫的同时，日常生活仍在继续，生产开发要恢复，这既是一次大战，也是一次大考。看开发部如何在防疫之下稳保开发生产，为技术试验保驾护航。

成就感源自风险之下的不懈努力

独自驾驶着实验车在空无一人的跑道上飞驰，开发部马冲科长的内心既紧张又煎熬，这是疫情期间的特殊试验。

2020年初，一场突如其来的疫情让本应热闹和团聚的春节，多了几分宁静与担忧。按照原计划，位于深圳中国国家汽车技术研究中心的试验跑道在2020年春节过后就可以投入使用了，而现在一切生产、社会活动停滞，开发部成员们正在为年后的项目试验能否顺利推进着急得焦头烂额。

原来，加特可广州实验用的跑道只有一家可选，但为了提高新车试验的效率和降低试验的风险，开发部早在年前就与中国国家汽车技术研究中心进行洽谈，计划新增一处外部公共使用跑道，如果一切顺利年后签署合同即可开展试验。没想到，疫情的突袭让一切停摆。

“当时距离我们的项目量产只有不到4个月，必须要在时间节点前确保新车的所有项目都没有问题，万一试验拖延时间导致赶不上下一阶段，量产时间就必须往后延。”马冲说道。为了与时间赛跑，开发部团队在春节宅家期间一直没有停止工作，在深入了解广深两地防疫政策的基础上与中国

国家汽车技术研究中心保持密切沟通，确保防疫措施到位、保障双方员工的健康安全，最终在全面线下复工三周后顺利签下了合同。

回忆起2020年初的这一场试验，开发部邹好年主管长记忆犹新：“当时中汽研那边要求我们确保全程不与其他人员有所接触，于是我们只能自己开着试验车从公司前往试验地，入住对方指定的酒店，一日三餐全通过外卖解决。”星级酒店昏暗的大堂、空无一人的城市街道、层层审核严格把关的防疫程序.....特殊时期的特殊场景，在邹好年心里留下了深刻的印象。“说实话当时内心还是会有些许担忧，担心频繁出差会不会有风险，幸好公司为我们准备的防疫方案非常全面和细致，也让我们安心了许多。”

特殊时期特殊应对，思考从不止步

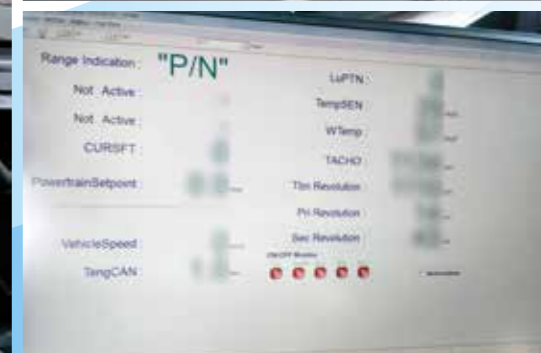
受限于疫情防控，对开发实验的工作也有不小的影响和改变，“实验开发需要去到不同的地方进行，最先受到影响的当然是出差的相关事宜，特别是目的地有关的防疫情报收集，更是那段时间我们不得不去做的一项附加的工作。”邹好年补充道。疫情之初，各地防控政策不甚明朗，一旦涉及到出

差情况，需要考虑和确认的问题非常多。“不仅要考虑目的地的疫情现状，还要考虑当地接收外地人员的流程，如果有来自日本或韩国的外宾，很多酒店是不接待的。”在此情形下，我们只能24小时不间断地关注相关政府网站的防疫政策信息，及时更新和共享动态，确保外地出差能顺利进行。

除此之外，疫情期间人员和设备的借调问题也为开发工作带来不小的难题。“当时我们有很多不同项目同时开展，需要向其他据点借调设备和人员，且不说人员签证不好办，像是传感器等重要设备在路上辗转多个国家或地区甚至都送不到的情况更是时有发生。”开发部担当李阳说。为此，开发部将大部分的工作从线下转移到线上进行，通过远

程处理数据支援。同时需要线上远程进行的还有教育和培训部分。“业务培训是需要日产全球拥有资格认证的导师才能上课的，而考虑到全球疫情的风险影响我们无法过去，导师也不能从日本过来，最终也是决定选择线上授课。”

随着疫情防控取得阶段性胜利，进入常态化阶段，行业与经济也全面重启复苏，虽然外部环境逐渐转暖，但开发人的思考不会止步。回顾疫情期间的特殊对应，在开发部各位看来，更像是另一种考试，要求大家无论身处何种环境，都要不断提高自身的风险预估能力和应急处理能力，无论是对于工作还是生活都会大有裨益。遇事多一些思考、多一些谋划、多一些行动，才会有持续的进步。



实验测试中。

采购流程调控 采购部:为供应链安全供给保驾护航

冰岛火山灰扰乱整个欧洲航空运输，日本地震让全球汽车产业链濒临危机，牵一发而动全身的“蝴蝶效应”，再次印证在新冠肺炎疫情上，生产、物流受阻，疫情牵动着整个汽车产业链的神经。

作为供应保障的核心部门之一，采购团队从2020年1月26日起，联合集团多单位、公司多部门、多家供应商，紧急购买防疫物资，确保快速复产；同时，制定联动供应链确认计划、风险情报机制，及时把控风险，确保供给安全、稳定。与时间赛跑，采购部责无旁贷。

越是艰难，越能看到彼此的情谊

“在客户的供应链里，我们是最早开工的一批供应商，得到了客户极大的认可。”提起2020年疫情暴发后加特可广州的复产速度，采购部担当部长苏拥军打内心觉得自豪。

这一切都得益于防疫物资的保障。在家云办公期间，采购团队想尽一切办法，联络一切能联络的途径，咨询众多口罩、额温枪、消毒液等供应商，确认、确认、再确认，尽全力购买防疫物资。通过商社、贸易公司、政府等多方渠道，终于确保了年后的顺利复产。

最让采购团队印象深刻的，是加特可日本采购和中国采购的口罩互赠活动。

疫情最初在中国暴发，加特可日本得知消息后，为加特可广州支援了一批爱心口罩，印象最深刻的是其中带有可爱图案的儿童口罩，分到了家中

有小孩的员工手上，解决了当时的燃眉之急。中国疫情得到有效控制后，日本疫情变得严重，投我以桃，报之以李，加特可广州同样给日本加特可回赠了爱心口罩。双方在互赠过程中，相互勉励、相互感谢，交换了不少留言卡、感谢信，至今读来，依然让人瞬间泪目。“从疫情暴发至今已超一年，公司还在坚持每天都为员工派发口罩，防疫物资的供给确保让我们成就感满满。”

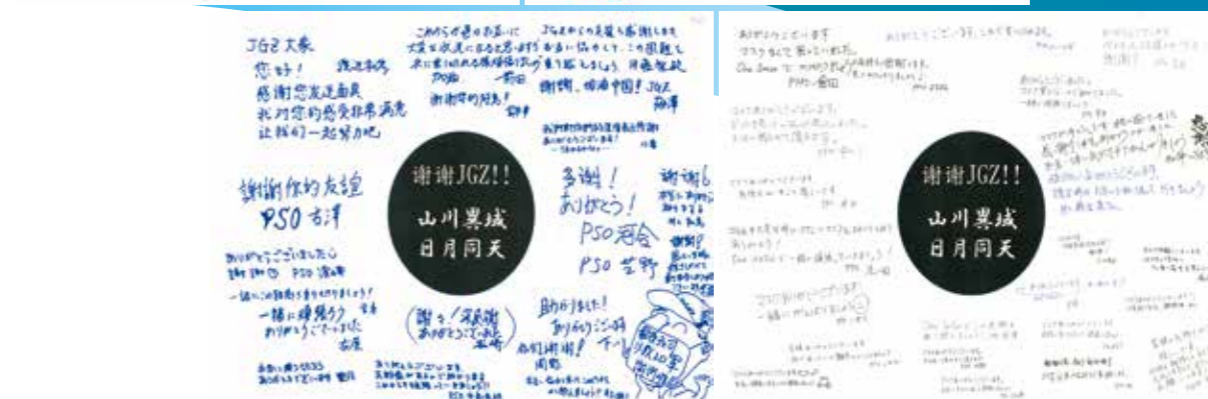
在物资采购过程中，更少不了供应商的帮助。疫情之下，没有“局外人”，越是这种艰难时刻，越能看到双方的互信和情谊。正是双方的互帮互助，才使得复产的步伐加速迈进。

保供应，采购守职有方

作为汽车的核心部件，变速器的供应链相当长，需确认的部件、涉及的供应商更是成百上千。



2020年初，加特可广州采购部与加特可日本总部互赠爱心口罩。



要保证加特可广州顺利复产，首先就要确认供应商能否安全复产。

从2020年1月26日起，采购团队联合多部门，针对供应链上的所有供应商，重新梳理，进行了一系列针对性的疫情排查与风险调查，制定联动供应链确认计划、风险情报机制。清单上涉及的每一个供应商，都要人工一个个进行核实确认，以确定对方是否有疫情管控措施？是否有风险应对机制？是否能安全稳定恢复生产？

同时，将调查结果分区域、分类别，来甄别存在风险的供应商，并帮助他们解决难题。只要能给建议、给对策的，采购团队都全力帮助与配合。

整个FY20年，共进行了27次调查，排查到19家存在风险的供应商（其中13家受疫情影响），并成功将风险规避，避免了对生产的影响。

在排查风险的同时，为了促进今后业务进一步效率化，规避供给风险，采购部结合加特可广州各部门及供应商的需求，为所有供应商制定了供应商须知PPT方案。不同于单纯的分发，采购团队将核

心要求，进行了重点解析并同步解说，以便于供应商更好地掌握加特可业务须知，避免出现看不懂、不理解的情况，更有利于供应商在出现人员交接时，也能更快地上手业务，以确保整个供应链的合法合规与高效，此举得到了公司内外的一致好评。

全力以赴，他们是值得信赖的舵手

“我们没有因为疫情导致供应不畅，公司更不会因为疫情降低员工福利，员工的QM&EM提升了，齐心协力确保了年度目标达成。更重要的是，我们还拿到了加特可全球的社长奖，以及日本采购部门的役員金、银、铜奖，连忘年会节目表演也摆脱千年老二，冲上了NO.1。”

疫情是挑战亦是机遇，采购团队在其中不仅收获了宝贵的风险应对经验，建立了更完善的供应链保障体系，更收获了荣誉，收获了和各单位、各部门、各供应商的情谊。

始终按着快进键的他们，是值得信赖的舵手，全力以赴也是他们唯一的答案。



在一起, 就可以 ——加特可人的独家记疫

没有一个年份, 会让我们如此提心吊胆, 又如此竭尽全力。隔离、封锁、病毒……时代的一粒灰, 落在个人头上, 就是一座山。但加特可人“愚公移山”, 将这段刻苦铭心的抗疫行动, 汇成了日后佐证团队力量的谈资。

《魅力加特可》杂志特向全体加特可广州同仁, 征集了他们的独家记疫。在这些记疫里, 有你我的故事, 更有生命的温度。



每一个你都是英雄

曾永发 / 第二生产部

回望2020年, 众多意想不到填满这段时光之旅, 突如其来的新冠疫情引发全球性危机, 导致世界格局在百年未有的大变局中加速震荡、重构。疫情之下, 周围的一切都变得格外安静, 许多行业停摆, 但城市的运转从未按下暂停键, 医护人员在前线与病毒抗争, 人民警察在一线保驾护航……在你我身边也不乏太多平凡而忙碌的身影: 环卫工人、公交车司机、市政工作人员、保全、志愿者……

每个人都各施其职, 用自己的方式与疫情对抗, 让一座座城市井然有序运转着。这成绩的背后是每一个英雄、每一个“你”不曾放弃职责与坚守, 不曾忘记使命与勇气, 不曾畏惧挑战与艰难。向每一个“你”致敬, 每一个“你”都是英雄!



每个工作瞬间都将为精彩历史

樊启勇 / 第二生产部

日月如梭, FY20年度的工作转瞬间又将成为精彩历史, FY21年度已悄无声息到来, 回顾这一年来发生的点点滴滴有很多值得深思的地方。自己从每天达成S、Q、T、C的班级指导员, 走向担当新型CVT CASE改造的新岗位。角色的变更, 是领导对我的肯定, 也是对我的考验。不管是从工作性质还是面对的问题都发生了巨大转变, 凭借自身的努力及领导、同事的大力支持和帮助, 使新型CVT CASE改造顺利完成。

2021年4月始, 新型CVT已进入量产阶段。受疫情及全球芯片不足的影响, 初期的生产量还比较低。但疫情的阴霾终将过去, 芯片的供应也将迎来曙光。我们新型CVT生产团队也在紧锣密鼓地推进课题的解决, 为新型CVT即将到来的高负荷生产做好万全的准备。最后祝新型CVT大卖!



我们最好的时光就是现在

刘理漫 / 财务部

去年感触最深的是过了一个很长的春节, 因为一场突如其来的疫情, 大家的假期被迫延长, 大人居家办公, 小孩开始上网课。记得好多天都没有下过楼, 外面阳光暖暖的, 街道上空荡荡的。每天看着手机里新增的确诊人数, 为在这场灾难中遭遇不幸的人们祈祷、默哀, 同时感叹着人生无常, 生命如此渺小与脆弱。

居家的日子里, 勤洗手、戴口罩, 保持室内通风, 做好消毒工作, 积极响应政府的号召。复工后, 白天在单位要酒精消毒很多次, 手都掉皮了; 下班回到家, 面对小孩迎面来的拥抱, 都是严肃地躲开, 先洗澡换衣, 才和家人接触。有一次, 手机消毒时不小心进水了, 直接报废了一个显示屏, 后悔当初消毒方法不当啊!

疫情就这样一点点地入侵了我们的生活, 我想经历这样的事情, 可能也是想要教会我们珍惜吧, 永远要记得: 我们最好的时光就是现在。趁阳光正好, 趁微风不燥, 见想见的人, 做想做的事, 就是对人生最大的不辜负。

满怀希望就会所向披靡

冯杰燕 / 采购部

“新冠肺炎”“人传人”“病毒变异”……2020年伊始的一场病毒, 一直缠绕着人类, 久久不肯离去, 让全世界人民在惶恐、慌乱的心境中求生。

生活在中国是最幸福的, 工作在加特可是最放心的。在第一针疫苗高攀不起的时候, 公司还能安排员工和家属一起接种, 托公司的福, 我和我的家人也接种了。每聊到约不到第一针疫苗时, 妈妈总一脸骄傲地说: “我女儿公司可以接种, 家属也可以, 在加特可上班非常放心, 公司对防疫工作非常重视。”没有从天而降的英雄, 只有挺身而出的凡人, 向加特可许许多多挺身而出、默默付出的领导&同事致敬。

满怀希望就会所向披靡, 期盼疫情完全结束的那天, 我们相聚一起, 吃烤肉、涮火锅、撸串串, 干饭约起来。



生生不息的期待

李桂萍 / 售后服务科

过去的2020, 新冠肺炎疫情打乱了旧有秩序, 搅乱了寻常的世道, 我们都不可幸免地在这“魔幻”的世道感受到了岌岌可危、脆弱如纸。

为了对抗无常、对抗庸常, 这一年里每位同事都选择在力所能及的范围内去做点什么: 戴口罩、进门测温、食堂饭桌放置挡板……一个个细节垒砌成我们对抗疫情的保护罩。面对疫情, 我们在家也能工作, 业务数字化是很重要的原因吧。我时常感觉幸运, 在疫情期间通过线上面试的方式加入到加特可。

回望或前瞻, 内心有生生不息的期待, 希望通过付出能让这灰暗的年份多一点光亮, 一起在漫长的赛道上齐步前行。





疫情杂记

胡雅棋 / 总务部

突如其来的疫情，影响了我们的生活，所幸我们成功挺了过来。虽然疫情反复，但度过了最艰难的时期之后，我们可以无所畏惧、更从容地去应对它。

多亏了疫情，使我养成了更卫生的习惯：习惯了脸上覆盖的那块“布”、习惯了勤洗手、习惯了避免人多聚集……大家通过这些习惯，形成了一道道看不见的屏障，保护了自己和他人，连带着其他的传染病也少了很多。

工作方面，部门内部和领导们对疫情现状一直时刻关注、高度重视，我们安健也因为疫情增加了不少业务：健康码检查、防疫物资购买、核酸检测、疫苗接种联络……在此，也感谢全社同事不遗余力的协助、配合。相信加特可，明天会更好！

平凡的力量历久弥新

伍中山 / 第二生产部

“时代的一粒灰，落在每一个人的头上，可能就是一座山。”有很多人冲在一线，用汗水筑起抗击疫情的防线，用生命挽救每一位患者，谢谢所有防护服中的你们。等到春暖花开，让我们看到你们摘下口罩后的笑容。

面对疫情的暴发以及汽车行业的变革，我们肩上的担子更重了。不仅要维护好既有客户，也需要将目光瞄向新能源赛道，不断与时俱进，开拓进取，完成加特可广州的转型。作为加特可广州的一员，只有踏踏实实地做好工作，多多思考工作方式改革，才能为公司的转型与提高竞争力贡献力量。



和口罩的“爱恨情仇”

邓洁玲 / 人事部

对于此次疫情，印象最深的无疑是“口罩”了。在2020年1月22日，公司春节假期的第一天，刚好要外出办事，我戴上了第一个口罩，从那天开始，到现在，将近一年半了，口罩已经成为我工作和生活中必不可少的一部分了。

和口罩的恩怨情仇也说不清了，没有它，可以说是寸步难行，走在路上也可能被视为另类。戴上它，冬日中雾气不断的眼镜，夏日里大汗淋漓的脸，都是无声的反抗。但更多的是习惯和感激，习惯是从开始出门经常忘记拿口罩而折返，到现在包里常备口罩。感激是公司到现在还坚持给员工发口罩，一个企业的人文关怀就从这个薄薄的口罩中显现出来了。

疫情还没有结束，全国人民都还在与疫情奋战中，作为一个普通的市民，我能做的或许只有好好佩戴口罩，乖乖听从防疫安排。希望大家不要放松警惕，一起努力吧~



我们就是这段故事的主角

董玲 / 人事部

疫情是在2020年春节期间暴发的。

假期结束，在驶往广州的列车上，随着距离的缩短，疫情由媒体的播报数据逐渐演变成真实的恐惧。

回到公司，没能如期分享彼此的假期趣事。洁姐每天在处理小山般的疫情休假证明，智妍姐凌晨时分还在家中结算，我也为处理2000多人的考勤忙得不可开交。再见到江老师已是开工半个月之后，他被困家中，几次半夜看到他在群里发翻译通知，他还说，他那10年的老机器，又卡死了。从来没想到，正常到公司出勤，有一天也会变得遥不可及。

冬末的广州阴沉、压抑，一如我们的心情。

从疫情暴发到现在已有近一年半时间，我们每天在筑起“围墙”的桌子上吃饭，每天戴着口罩保持着陌生的安全距离，而这种状态似乎还要继续……

在经历过最初的慌张后，我们已变得更沉着冷静；在一次次紧急应对中，我们已变得灵活有序。

有时候也会迷茫，何时能摘掉令人窒息的口罩，何时能在饭桌上谈笑风生。

可无论什么时候，最终我们还是胜利的，不是么？最终我们定会在阳光底下肆意欢笑，不是么？

或许每个时代有每个时代的故事，而疫情便是这个时代的故事。这一次，我们不幸成为了故事的主角，承受着突如其来的灾害；但我们又有幸，成为了故事的主角，因为我们终将跨过这荆棘，留下属于我们的痕迹。

有你们，山河无恙

郑春慧 / 企划管理部

2020年的开端，一场突如其来的疫情牵动着全国人民的心，也让我们体验到，原来宅在家里什么都不动，也是为社会做贡献！疫情就是命令，防控就是责任，面对知之甚少的病毒，加之互联网的飞速传播，在初期造成了一定的人心恐慌，但是就如人民日报锐评：“面对疫情，信心是长效疫苗，恐慌徒劳无益，不能解决任何问题。攥指成拳，合力致远，打败恐慌情绪，合力战胜疫情。”我们的国家以及人民，以无畏、无私的精神向其发起挑战，高度的责任感和使命感再加以无上的凝聚力，使得我们在这场没有硝烟的战争中取得了让世界刮目相看的胜利。

冬去春来，再次向所有逆行者致以最崇高的敬意，有你们，山河无恙！



奋斗亦幸福

一个企业的成功，不是一个人、不是少数人能完成的，需要全体员工的参与，需要T-E-A-M的力量。在参与创造伟大企业的同时，我们也在创造自己的美好人生。特别的FY20年度，机遇与挑战并存。加特可广州人一步一个脚印，谱写属于自己的故事。幸福都是奋斗出来的，奋斗本身就是一种幸福。



持续安全绝对, 杜绝安全风险

“安全绝对”是加特可广州最根本的安全管理理念。企业的发展, 如果连安全都做不好, 又何谈效率、创新和运营呢? 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。特别的FY20年度, 加特可广州以“持续安全绝对、杜绝安全风险”为理念, 通过实施多项安全活动, 圆满达成安全目标。

加特可广州安全价值观

◆安全价值观: 100-1=0

运行100分满分的安全环境, 若发生1起重大事故, 则信赖度降为零。

◆安全理念内核:

1. 面向新十年、挑战新事业, 依赖于每一位员工、每一个细节。
2. “零”意味着对安全事故和不良的“零”容忍。
3. 1%的错误可能会导致100%的失败。

100-1=0

加特可广州职业健康安全方针

安全绝对、健康为首、防治结合, 构建被信赖的魅力企业。

◆安全理念: 倡导人人自律、重视安全与健康, 为员工、客户和社会创造安全和谐的快乐生活。

◆安全目标: 采取管理和技术措施, 实现零灾害的目标。

◆依法合规: 严格遵守安全与健康相关法律法规。

◆持续改善: 提高职业健康安全管理体系的有效性。

加特可广州FY20年度安全工作回顾

◆安全活动: 通过实施安全月&消防月活动(应急演练、消防培训、安全意识宣传等系列活动), 职业危害因素监测及职场环境改善、防火评估实施、危险体感训练、每月SESI/F-PES诊断、安全体感训练/4RKY&交通KY训练, 夜班安全巡检实施等确保安全目标达成。

◆层层落实安全责任: 根据政府的要求, 实施安全责任状签署、宣誓等。实施管理安全意识培训, 由上至下层落实, 确保安全工作有序推进。

◆安全人财育成: 全员安全意识及能力提升, GreenSessler育成增加153人(通过人员扩大至342人); 志愿消防队组织更新, 提升队员的灭火、救援能力。

◆ISO45001体系取得: 加特可广州FY20年度8月份已经通过体系外审并取得了证书, 成为全球第一个取得证书的据点, 将安全管理工作更加系统和高效地推进。

◆应急预案复审: 取得政府承认。自主推进, 培养人材、增强各部门对预案的理解。

◆外部供应商管理: 施工安全管理强化&体制强化(1.高风险作业管控, 风险地图, 专项对策明确等; 2.过往指摘项目展开学习, 确保不重复再发; 3.新增公司安全负责人教育、明确现场安全监督人员由一定级别的人员担任)。

◆职业健康确保: 噪音改善(导入机器人、增加隔音帘或者区域封闭等措施), 削减职业禁忌症。

◆新冠疫情对应: 新常态NEW normal化管理强化。

加特可广州FY20年度安全重点课题回顾



贯彻全年的活动: 疫情防控、SES I&F-PES巡检、风险评估、政府检查



品质CAPDo: 持续改善,以品质造就未来

荣耀属于过去,品质一路向前。早在FY18年度,品质CAPDo活动就获得了加特可广州总经理奖,该活动助力加特可广州在2018年跻身加特可集团市场品质领域NO.1的位置。转眼间,已经过去了一年多的时间。面对日益激烈的市场竞争环境, FY20年度品质CAPDo活动又有哪些亮点与突破,如何助力加特可广州不断提高公司竞争力?

蝉联加特可全球品质NO.1 发挥团队的力量

一个企业在成立发展初期,会将更多的精力放在提高产量与扩大市场领域;当市场相对成熟,如果想持续提升企业的市场竞争力,重点则在于提高品质的竞争力。加特可广州深谙此道。

2017年入职,目前担任品质保证部担当的陈豪介绍道,早在2012年,加特可广州就开始推进品质CAPDo活动。品质CAPDo活动的原型基于IATF16949(汽车行业质量管理体系标准),是一项在加特可广州全社全方位开展的品质管理活动,旨在提升公司的产品品质,达到品质目标。

本质上,品质CAPDo活动是一项运用PDCA循环(计划→执行→检查→处理)的基本工作方法。从“C”检查(Check)开始,回顾和总结品质领域取得的成绩和遇到的课题;再到“A”处理(Action),将每一个问题点进行梳理,确认哪里需要改善;随即进入“P”计划(Plan)环节,设立品质目标,对一系列改善活动做出详细解析与计划;最后是“D”行动(Do),连携制造、技术、保全、品质等多个部门,按照计划执行。

值得一提的是,在执行过程中,每个月都会召开加特可广州工场长评审会议,由各部门品质CAPDo负责人向评审会成员汇报当月品质活动情

况,评审会议后给出改善建议;每半年还会有一次回顾总结会议。通过持续不断的改善,形成良性循环,推动品质改善和品质目标的达成。

该活动不仅仅局限于事务局的范畴,而是致力于让公司全员提升品质理念,重视对品质的改善,并对品质问题防患于未然。这其中很多的工作都需要沟通与协调,品质CAPDo事务局在其中起到连接与纽带的作用,推动整个项目的顺利进行,最终品质目标的达成则是依靠团队的力量。陈豪笑着说:“非常感谢各个部门的协作与付出。在加特可广州,无论你负责哪方面的工作,都不是一个人在战斗,而是依靠团队的力量去解决,你的背后有一整个团队。”

FY20年度,在加特可广州全员的努力下,加特可广州蝉联加特可集团市场品质领域NO.1的荣誉,每年都会取得连续3个月纳入不良为0的好成绩。尤其是在长安新型CVT项目量产过程中,量产前可能会面临各种品质领域的风险与挑战,需要进行品质预防。“这就需要各个部门一同参与和协作。由于每个部门负责的专业领域不同,会对课题有各自的认知。在品质CAPDo评审会上,每个部门都会就长安新型CVT项目提出自己的看法,从品质预防的角度进行品质风险的盘点,确保项目的顺利进行与品质稳定。”在陈豪看来,品质CAPDo活动从统筹的角度,对长安新型CVT项目的品质风险和预防贡献了重要力量。

提升品质 与合作伙伴携手前行

除了在加特可广州内部进行品质CAPDo活动外,加特可广州还将这种做法和理念渗透到供应商伙伴,以改善其品质,与合作伙伴携手前行。

2012年入职,在加特可广州已经工作近10年的王申良一直负责购入品品质保证的相关工作。FY20年度年初,加特可广州挑选了5家在品质领域表现不尽如人意的供应商,对上述供应商伙伴进行了品质CAPDo活动的导入,推进改善。“现在看来,5家参与品质CAPDo活动的供应商伙伴,有4家的品质都获得了大幅度提升,表现最好的一家甚至有近95%的不良降低。今年我们还将帮助供应商伙伴继续推进品质CAPDo活动,预计仍会收到很好的效果。”

另一方面,在客户关于品质问题的响应领域,加特可广州也一直在不断改善,提升效率。“举个例子,早上8点多东风日产客户反馈遇到品质问题,我们就会争分夺秒,与相关人员协调,在9点左右赶到花都,花费短短2-3个小时,就可以帮助客户解决问题。”此外,日常的品质改善报告,加特可广州也会同步给东风日产客户,加强与客户的沟通交流。

与此同时,加特可广州高层也会参与到此类供应商伙伴的品质改善活动中,确认改善成果,以确保品质目标的达成。对于高技术含量的产品而言,品质保障是一项长年累月的工作,通过品质CAPDo活动的持续展开,甚至将CAPDo活动导入供应商伙伴,加特可广州每年的品质目标都可以成功达成,品质不良率逐年递减。在王申良看来,“品质无小事”这一理念已经渗透进加特可广州全员每一个人的心中。

道阻且长 行则将至

在陈豪和王申良看来,担当品质重任的加特可广州品质保证部团队是一个非常有凝聚力的团队。近100位团队成员同心协力,互相扶持,及时沟通,在最短的时间内用专业知识解决问题。

品质CAPDo活动的开展,不仅助力了加特可广州品质的持续改善,更是把全员拧成一股绳,在T-E-A-M精神的指导下不断改善品质,持续超越下一个目标,在一步一个脚印的踏实前行中,实现更严峻的品质目标,打造属于加特可广州的品质招牌。

随着市场环境的愈发严峻,客户对加特可广州的品质要求也更高,加之长安新型CVT项目的量产,品质道路任重而道远。FY20年度,在加特可广州全员的齐心努力下,达成了非常严格的品质目标;FY21年度,相信加特可广州在全员的努力下,仍然可以不惧挑战,达成更高的品质目标,以品质造就未来!





冲锋陷阵，品质是最佳利刃

中国市场多品牌林立，竞争愈发激烈，市场越来越重视终端客户的需求和服务体验。对于加特可广州来说，高质量、高品质的产品是在激烈竞争中的最佳利刃，是根据市场变化重新选择赛道的基础。在这个充满挑战与机遇的“大变革”时代，作为面向客户，甚至面向终端客户的市场品质部，有突破，更有收获。

供应商评价等级提升，成绩的背后是全员品质意识的提升

企业的发展和人的成长一样，从呱呱坠地到幼学之年，唯有打牢根基，才能挺过难以计数的风雨坎坷，成长为该领域位居前列的佼佼者。品质，正是加特可广州打牢根基的基础之一。

FY20年度，加特可广州取得了东风日产客户供应商SCC评价提升，评分提高了13.4分，其中市场品质涉及的两个关键指标“3MIS”和“改善Q-SPEED”都取得了显著突破，达成改善目标。

2015年入职，如今担任市场品质部Jatco CVT7市场品质改善小组长的潘和鹏介绍道，3MIS和改善Q-SPEED从市场品质的角度考虑就是专注于有效性和效率性，需要加特可广州快速地把不良率降低。“为了提升供应商评分，针对3MIS不良率降低领域，市场品质部从故障信息准确化、故障分析数字化、故障解析专业化以及全员品质意识强化四个维度进行了一系列的活动与改善；而针对Q-SPEED提升，我们则从将管理KPI落实至各个环节，定期将Q-SPEED输入管理层审议，对Q-SPEED进行定期分析与改进三个方面全方位提升效率性。”

供应商评分提高的好成绩背后，离不开加特可

广州全员质量与品质意识的提升，离不开公司管理层的重视与亲自带队改善，同样也离不开加特可广州品质团队与客户的密切沟通与协作。

市场品质部部长冯建雄认为，本次评分提升的背后最重要的是加特可广州全员品质意识的持续提升。“我们通过一系列品质意识提升活动，让加特可广州全员参与到品质提升的活动中来。品质提升的关键往往在于日常工作的细节，比如：清洁度改善、严守作业标准等等。只有让每一位在工厂工作的同事注意到品质的细节，才能把品质做好，才能确保公司的品质竞争力。”

为持续获得SCC供应商评价提升，加特可广州步履不停。“想要实现Level3的上升，只靠品质部门是不行的，全员的品质意识非常重要。未来，我们将继续落实全员品质意识，注重细节；同时对部分品质欠佳的供应商进行重点品质管理活动；与终端客户、专营店保持良好的沟通，解决车主遇到的问题。只有做好这三个领域的工作，才能持续改善品质，继续赢得客户的信赖。”

成果更进一步，竞争力更强一层

竞争力提升，让企业更高效。在L-B-B方针的指引下，为实现中国成本最优这一目标，加特可广

州全员展现出过人的智慧与魄力，已经显而易见地反映在工作成果中。

FY20年度，在CVT保修成本费用领域，加特可广州取得了2000万元经费削减的好成绩。耀眼的数据背后，市场品质团队付出了许多不为人知的努力。在潘和鹏看来，市场品质团队通过四个方面的持续改善，最终达成了目标。“首先，我们需要充分把握市场投诉信息，识别CVT责任不良和非CVT不良；其次对客户需求快速反应，持续改善品质；同时，以专业实力，与各个部门沟通，探讨高成本竞争力修理的可能性；最后，利用科技与数据手段，定期进行大数据分析，监控保修费用变化，识别保修费用变化课题。”

简洁的概括背后，却是无数次开会与碰撞，无数次跨部门沟通与连携。潘和鹏还记得，由于产品的变更，某个部件的品质问题解析需要开发部门的支援。相关部门的同事很快提供了图纸、供应商等信息，同时日本机能轴同事也迅速提供了日本过往案件的调查资料作为参考。“跨部门同事和日本机能轴同事的高效帮助，我们很快就理清了调查思路。正当局势明朗时，故障却不再出现了！这意味着该课题的关键线索被切断了。关键时刻，日本的供应商品质管理部门和机能轴部门又联合供应商商讨了解决方案，并进行了调查，最终查明了原因，导入了对策。”整个过程中，没有任何一位同事、任何一个部门推脱和逃避，每位加特可人都贡献了各自专业领域的力量，最终完美地解决了问题。潘和鹏抛下了一开始因语言障碍带来的无助感，不仅学习到了很多专业知识和解决问题的方法，也再一次感受到了T-E-A-M的力量，感受到One JATCO带来的鼓励。

与此同时，FY20年度，市场品质部大幅提升了市场售后响应，快速解决终端客户遇到的问题。“要让客户满意，必须提升终端用户的体验。我们通过物流平台的改善，将1个月的备件时间缩短至3



天。加速加速再加速，以品质与效率剑指未来。”冯建雄补充道。

结语

中国汽车市场多品牌林立，市场愈发重视终端客户的服务体验。在这样的环境下，客户对于品质的要求也愈发严格，高品质产品则是加特可广州重新选择赛道的利刃。

要让客户满意，赢得客户的信赖，加特可广州必须持续提供高品质的产品，以“零不良”为目标共同努力，在品质改善道路上步履不停。未来，加特可广州全员必将在每天的工作中提升品质意识，以高质量产品剑指未来。



努力更多一分， 成本竞争力就更胜一筹

随着全球经济形势的变化以及新冠肺炎疫情的影响，中国汽车市场机遇与挑战并存。毫无疑问，FY20年度是对成本控制更具挑战的一年，在确保安全、品质等立身之本方面，为了维持加特可广州的成本竞争力，公司全员都在不遗余力地追求成本削减，挑战极限。

成本目标提前完成 全球据点中最具竞争力

利润确保的背后，成本是关键要素。为实现中国市场成本最优这一目标，加特可广州全员展现出的智慧与魄力，已经显而易见地反映在成果中。

早在FY19年度，面对严峻的市场形势，加特可广州就制定了三年Tdc (Total delivered Cost) 原低目标——N-Challenge目标。目标制定后，各个部门一方面积极推进原低活动，通过内制品与外购品原低活动等方面，持续挑战成本目标；另一方面通过不断导入、升级自动化设备，对生产线进行改造，进行成本优化。

在加特可广州全员的不懈努力下，FY20年度，加特可广州提前完成了内制品成本第三年N-Challenge目标。加特可广州原低推进科科长凌叶梅介绍道：“与以往相比，N-Challenge目标非常严峻。我们在FY19年度的基础上，持续推进各项原低活动，公司上下都在为更好地削减成本，提交新的方案而不懈努力。最终，内制品成本第三年的N-Challenge目标在FY20年度就提前实现了，真正体现了T-E-A-M精神。”

正是在全员的不懈努力下，加特可广州在全球所有据点中成本最低，最具企业竞争力。

原低活动亮点多多 拥抱变化迎接挑战

纵观中国汽车行业，经历了结构化调整的剧痛后，新兴造车势力不断崛起。面对市场变化，加特可广州积极应对，采取了一系列亮点措施，确保绝对竞争力。

FY20年度，继苏州工厂量产之后，原低推进科团队每个月都会将苏州据点与广州据点的成本进行比较，分享给各个业务模块的同事，积极发现成本降低改善点，挖掘原低活动。与此同时，从下半年开始，原低推进科每个月都会收集整理制作成本预测报告，把握风险，及时分享给相关部门的领导同事，以便第一时间采取应对措施。

“我们还持续改善了Tdc的计算方式，减少了数据的波动，使得原低活动效果更精确化。同时，原低推进科更高效、及时地将成本信息共享给业务部门，数据的准确度和信息的精确度有了大幅提高。”凌叶梅补充道。

2012年入职，如今担任原低推进科主管的刘佳对电动泵的原低改善印象尤其深刻。“FY20年初，技术原低团队通过推进深入现地化活动，实现了电动泵成本显著的降低，成为年度的标杆原低活动。我们也以此为契机，将这个案例分享给机能轴，持



续大力推进深入现地化活动。”

与此同时，在内制品领域加特可广州也有新的突破。2013年入职的原低推进科担当张瑞琼介绍道：“此前，苏州工厂需要从国内供应商处购买较为昂贵的控制阀部品。经过原低推进科每月的测算对比与分析，发现上述部品外购成本比加特可广州生产的成本还要高。那广州可否生产供应给苏州呢？原低推进科迅速展开前期调研，惊喜发现是可行的。于是，原低推进科连携采购、生产、技术部门积极推进，制定了由加特可广州为苏州工厂生产上述部品的方案并取得了领导们的承认，此举不仅可提高苏州的成本竞争力，也可增加广州的收益。”

FY20年度在公司各个部门的齐心协力下，特

别是各原低活动功能轴做了许多创造性的活动，加特可广州才能在原低领域取得众多亮眼的成绩。尽管加特可广州在加特可集团中成本最低，但放眼广阔的中国市场，加特可广州的成本并不十分具有优势，在提高成本竞争力的道路上依然任重道远。

每个新时代的开始往往机遇与挑战并存，但乐观者与实干者最终会获得成功。FY21年度对于加特可广州来说是非常关键的一年，N-Challenge目标能否达成，新客户项目是否具有竞争力，新型CVT项目成本能否确保，都是公司全员需要面临的挑战。“道阻且长，行则将至。”尽管目标愈发严峻，但在T-E-A-M精神的指引下，在全员不懈的努力下，加特可广州的未来仍然是星辰大海。



加速人财培养, 你在, 财有未来

“造物先育人”是加特可广州一直倡导的经营理念, 通过“建立人财库, 明确人财分布, 规划现地人财成长路径”“建立健全人财开发和人财培养机制”等方式, 加特可广州打造了一个高度现地化的学习型组织。回顾FY20年度, 加特可广州在人财领域也进行了丰富多彩的重点活动。



- 招聘流程调整
- 业绩激励金支付
- 归赴任人员对应
- 年度培训需求收集

- EAP年度组织诊断实施
- HPPs认定
- 展开Whywhy分析强化项目



- 管理能力向上
- 首次微课大赛



- EAP心理运动会
- 上期PCC面谈
- 参观DFL大学

- 春节后人财储备
- 上期PCC面谈
- 年度表彰汇总



- 协助工会换届改选
- 新年红包支付
- 感谢卡纪念品交换活动
- 通过以工代训补贴的申请



4月

5月

6月

7月

8月

9月

10月

11月

12月

1月

2月

3月

- EAP渗透online活动策划
- 实施研修发表会
- 展开人财培训方针
- 展开V-up年度方针

- 促进离职改善
- 劳务问题应对
- 夏季激励金支付
- FY20年度晋升提名
- 社保公积金年度基数调整
- Global MMP系列培训导入

- 实施部门长表彰
- AA和谐企业年审
- EAP组织诊断报告
- 中秋福利支付
- Teacher's Day特定活动



- 残疾人就业年审
- EAP管理促进活动
- 次年日历发行
- Office 技能分享会

- 总经理表彰/长期勤务员工表彰
- 年末集体协商
- 晋升发表会实施
- 开始年度评价
- 支持加特可苏州教育



- 年度调动对应
- 举行任命式
- Online学习平台开始使用





步履不停, 打造人财成长的沃土

从企业成立之初, 加特可广州就将人财视为最宝贵的财富。十数年代升级, 通过持续建立健全人才培养机制, 优化组织结构, 加特可广州已然成为一个高度现地化的高效学习型组织, 并培养了一支具有市场竞争力的现地化人财队伍。成绩的背后, 离不开加特可广州人事部团队的默默耕耘与奉献, 他们为加特可广州人财的成长打造了一方沃土。

寻找源头活水, 做人财的坚强后盾

作为组织活力与效率的源头活水, 加特可广州一直十分重视人财招聘工作。入职近13年的覃静鑫是加特可广州人事一科的主管, 一直负责招聘领域的工作。回顾FY20年度, 她感触颇深。

特别的FY20年度加特可广州在招聘工作领域遇到了许多挑战, 但也积累了宝贵的经验。“疫情暴发期间正值春节, 节后恰是人事招聘的黄金时间。线下招聘全面暂停, 入职体检受到影响。如何确保公司人财队伍充裕, 保障并迅速满足各部门的人财需求, 我们想了很多方法。不能线下招聘, 就找需求部门进行了沟通, 全面组织线上招聘, 进行视频面试。体检医院预约等待时间长, 就和安健科、采购沟通找可临时快速对应的医院, 以最快速度满足人财需求。全年下来, 为公司补充了233名生力军, 招聘达成率达到99%, 不但直接招聘效率提高了(周期缩短13.8天), 同时在lean化方针的指引下, 大幅度减少对猎头的使用, 强化自主招聘, 人财招聘平均成本降低了64%。”

为了增强人财成本竞争力, 人事部团队通过招聘网站、高校就业网、微信群等渠道搜索人财。由于这些人财并不是主动应聘加特可广州, 人事部招聘团队通过电话、发邮件等一对一定点联系, 为潜在人财介绍公司的优势以及岗位的工作内容。“FY20年度, 通过加特可广州人事部团队自主搜

索的人财有400人, 其中近70%对岗位不感兴趣。但在我们的努力下, 在400位潜在人财中最终入职直接员工17人, 间接员工11人。”

员工入职后, 如何确保人财的身心健康, 提高人财的幸福感, 从而提升组织效率, 加特可广州特意为人财设立了EAP项目(员工关爱项目), 通过专业人员为员工提供指导、培训和咨询, 帮助员工释放职场与生活的压力。2012年入职担任人事一科劳务组主管的温利华表示, FY20年度EAP项目的参与度与以往相比有了大幅度提升。“EAP项目运营了很多年, 这么一项对员工有切实帮助的活动, 却因为大家工作繁忙, 或者排班时间不便而利用率低下, 尤其是现场员工的使用度很低, 线下活动参与度不高。我们针对这些问题进行了一系列改善, 引入新的项目类别, 把线下活动转为线上活动, 将EAP线下沙龙变成线上微课, 不受时间与空间的限制, 员工的参与度得到了大幅度提升, 满意度也大幅提高。”

FY19年度, EAP项目员工参与度仅为32.6%; 而FY20年度, 通过线上微课的形式, 员工的参与度高达61.79%。与此同时, 调查问卷结果显示, FY19年度, EAP项目肯定率87.83%, 参与问卷填写人数304人; FY20年度, 问卷参与人数上升至691人, 肯定率上升至89.93%; FY21年年初, 问卷参与人数832人, 肯定率高达92.79%。FY20年度, 加特可广州举行了形式新颖的大型EAP员工关

爱线下活动, 通过举办场所、时间、活动模式等方面的改善, 参与的员工人数得到了大幅提升, 获得的满意度评价也是近年来最高。

人事一科科长刘金玉补充道: “在Lean化方针的指引下, 如何使用有限的经费把EAP员工关爱活动做好, 让员工享受到这个福利, 人事部团队想了许多方法。为了节约经费, 许多工作都要人事部同事自己顶上, 包括申请赞助、在现场负责指引等等。EAP活动也得到了各个部门管理层的大力支持, 为EAP活动多多宣传。非常感谢每一位领导、同事的付出, 让员工关爱真正落到实处。”

提升组织效率, 打造人财成长沃土

2013年入职担任人事二科组织人才主管的肖丽介绍道, FY20年度, 加特可广州持续进行组织瘦身与转型, 不断提高公司竞争力。“为了让公司在变化的新形势下提升应对变化与挑战的能力, 我们盘点了公司的人事情况, 不断调整适合加特可广州的人事管理标准, 调整未来5年的中长期组织规划, 进行组织瘦身与效率化打造, 找到适合公司发展的组织形态。”组织瘦身的同时, 为了提升员工的积极性, 加特可广州开创性地增设了自主专业资格评定体系, 让主要的技术部门建立内部专业资格认定体系, 使得专业技术人才有健全的技术晋升通道, 也让各技术部门的眼光, 更聚焦于专业人才的培养上。

正因为设立了公司内部专业技术人才晋升本体系, 公司上下对于专业人员的培养更具热情, 并取得了突破。FY20年度, 共有12名员工申请国家级职称认定与评审, 人事二科科长刘异彩表示: “此前, 加特可广州的晋升本体系主要聚焦于管理者的培养, 但实际上专业人才的培养也是非常重要的。FY20年度, 在人事部团队的主导下, 各个部门的配合下, 部门内专业人才体系的搭建已然成型。管理通道与专业技术发展通道划分清晰, 员工对自己的职业发展认知与选择, 也会变得更有动力。”

加特可广州高潜力人才培养SOP计划也在FY20年度取得了耀眼的成绩。经过层层选拔, 挑



战多项任务, 加特可广州共有8人通过了加特可全球高潜力人才培养SOP计划, 在领导力与指导下属领域有了显著的能力提升。

另一方面, 加特可广州优化了人才评价系统取得了质的飞跃。作为拥有逾2000位员工的传统制造行业, 加特可广州员工构成复杂, 岗位多、业务范畴广。在此前的人才评价系统中, 需要每一位正式员工“一人一表”填写人财评价表, 进行绩效考核等。“很多现场生产岗位同事没有电脑, 必须用纸质表格填写完成评价, 再交由上司录入电脑。这个过程给业务同事和人事同事都带来了很大的负担。我们与IT部门连携, 在预算有限的情况下, 一步步确认需求, 开发搭建, 最终成功上线加特可广州人才评价系统。所有员工都可以通过手机与电脑完成绩效考核工作, 极大地减轻了员工负担, 节约工时800个。”2019年入职的人事二科曾杨桦介绍道。

FY21年度, 人事部团队仍将步履不停, 持续打造人财茁壮成长的沃土。在人财确保方面, 规范岗位说明书, 为人力资源管理提供科学依据; 在人员配置方面, 强化人员配置的合理化, 增强企业竞争力; 在员工关爱领域, 进行员工关系分析, 确保员工的稳定性; 在组织方面, 持续组织瘦身, 打造精炼高效的组织形态, 应对公司发展需求; 在人财成长方面, 继续完善员工的职业发展通道, 完善员工轮动体制, 培养复合型人才; 业务改善方面, 针对人事部既有业务不断改善, 通过电子化、数字化的运用, 提升工作效率。

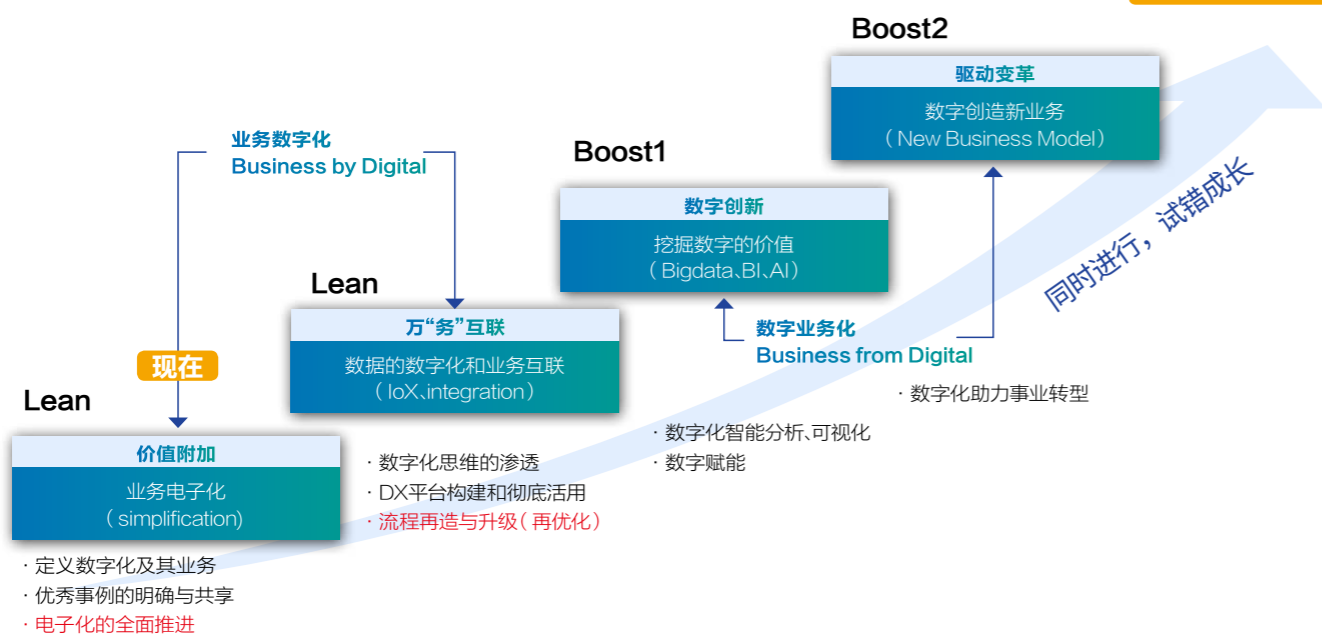
LBB 加速数字化转型，开拓新客户蓝海

数字化转型（DX）浪潮席卷全球，加速DX不是可为之事，而是必经之路。2021年4月，随着数字化转型推进委员会的成立，加特可广州正式驶入全面加速数字化转型之路。提升竞争力，老客户信赖关系的强化、新客户获取的强化，人财培养三大重点课题，成为引领中国事业变革的重点方针。

号角已经吹响，推动加特可事业变革

当DX成果真正显现时，将有望有效改善加特可广州的整体工作氛围，提升员工EM/QM，不断带来正向反馈。同时，更有望在不断拓展新业务的过程中，提升客户对加特可企业、产品的好感度，最终获得更多认可。如此，加特可方能迈进企业增长的第二曲线，再度成为行业发展的风向标。

数字驱动变革



以专业优质，获取新客户的信任

2020年9月21日，加特可广州FY20年度新規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Jatco 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。从项目立项到量产，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，加特可广州团队高效、高品质地解决了一个又一个挑战。

3. 努力获取新的商务机会

- 基于对JATCO产品的信赖，取得CVT8的商讨机会。
- 通过高层间的面谈，强化双方关系，促进商谈。

要赢得新客户的肯定，需要根据市场风向和客户需求，即时做出调整。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，无疑又是一剂强心剂。未来，加特可广州将加强和新客户的合作，以及市场动向的分析，积极应对变化。

1. 基于One JATCO，在极短时间内项目成功交付

- 最小程度的设计变更。
- 各机能轴主动和长安汽车客户做出调整。

2. 长安汽车项目获得高评价

- 加特可广州开发部门迅速且细心的对应。
- 高品质的量产。





持续工作方式改革，提高企业竞争力

工作方式改革已成为新常态

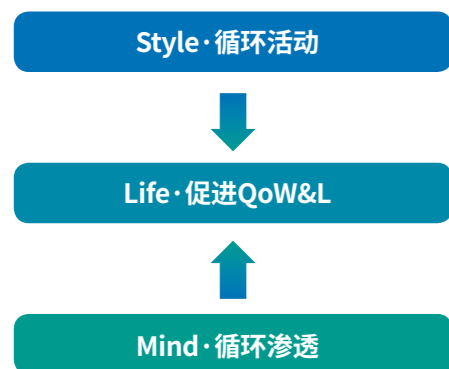
·背景目的: JATCO new normal~以“工作方式循环”思考

·期待效果: “创新思想、改革工作方式、美化生活” (Innovate the Mind, Innovate the Style, Beautify the Life)

拥抱新时代·融入新业态; 改革创新·转型升级; 打造比QoW&L更优平衡。

·活动方向: 日常业务继续活用“LEAN”, 强化各部署自主活动

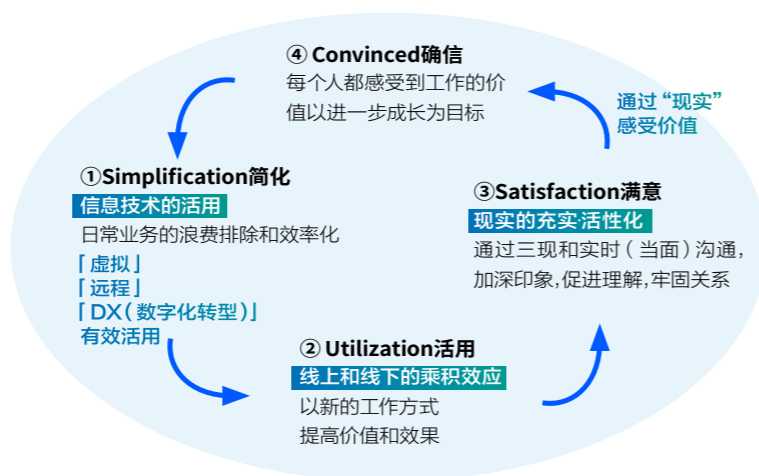
·活动种类:



·FY20年度重点课题活动实绩:

- 4月 年度预算目标公开
- 5月 NEW NORMAL讨论削减方式
- 6月 了解部门状况/意见
- 7月 确定一元管理法
- 8月 各部署业务改善可视化开始
- 9月 可视化数据汇总
- 10月 全社共享优秀经验
- 11月 活用优秀经验
- 12月 进一步分析
- 1月 优秀事例表彰
- 2月 年度总结

·JATCO新常态



请积极参与『new normal (新常态) 循环』

·FY20目标: 助力QoL改善(达成); 强化各部署自主活动, IT领域的改善尤为显著。

·推进活动:

- 1、作成行动计划, 对WSI活动进行一元化管理
- 2、推进业务电子化
- 3、为适应公司方针及NEW NORMAL的需求, 策划部署别业务改善效率可视化的促进活动
- 4、连携关联部门, 围绕simplification&有效性二者的关系, 举行讨论两次
- 5、汇总各部署优秀方法&经验, 全社共享
- 6、实施部内/跨部门优秀经验分享会



员工意识提升渗透, 持续加强

员工意识调查是每年反映员工对公司的真实心声、指明公司在许多方面改善方向的重要手段之一。加特可广州也对员工意识调查结果十分重视, 并致力于针对通过调查浮现出的问题进行对策与改善。

企业理念渗透、企业文化育成活动	
活动	成果
EM&QM提升活动 FY20年度改善活动541件、实施率100%预测	1.员工意识提升经验分享会, 活动计划数比FY19年度增加54件。 2.Action Plan一元管理、实施率100%、新冠影响下年间计划预计实施完成。 3.员工问卷理解度提升。
工作方式改革活动 改善活动49件、累计实施率100%预测	1.业务无纸化、电子化。 2.各部署业务标准化。 3.Skill·经验共有会。 4.部门自主活动强化、特别是IT领域的改善(194件、效果10384H/年、约112万元/年)、优秀事例收集18件、效果12466H/年、约794万/年。
社内活动 社刊发行6回 Portal刊登30篇	1.全球交流: 内网刊登数30篇、《MISSION》1篇、《MY JATCO》2篇。 2.社刊年刊制作发行: 6期, 社刊改善案实施、无纸化推进。 3.社内沟通强化: 加特可广州社歌MV制作、可视化渗透、百家讲坛。

微光亦曙光

一个企业的温度，往往由它的每一位员工来传递。特别的FY20年度，我们共同经历了许多，有汗水与泪水，有幸福与回忆。我们在一起，就像一束光簇拥着另一束光。微光会吸引微光，微光会照亮微光。当微光聚成曙光，便能破晓，绽放！

特别的FY20年度， 他们有话说

一场突如其来的疫情，一次绝无仅有的挑战，一场关于行业的变革，让每个人都卷入到这场无声的战役。后疫情时代，如何在疫情挑战下确保企业竞争力，达成目标？这背后是无数加特可广州人默默的努力与付出。多少次的焦虑与心急，多少次的激励与振奋，多少次的干劲与憧憬，只为让加特可广州砥砺前行。特别的FY20年度，让我们倾听加特可广州同事的真实心声。



王建红

部门：财务部

2020年疫情中的我

2020年，疫情突袭，工作、生活都发生了很大的变化。

工作方面：印象最深刻的事情是计算疫情对单台成本的影响，因为疫情是特殊事项，不可抗力引起的成本变动，需要单独区分，然后在单台成本中单独反映。

生活方面：疫情开始后，无论是去公园还是去逛街，都被要求戴口罩，所以出门必戴口罩，买来的口红都闲置了。然后由于疫情的影响，逛街的次数屈指可数，每天都是两点一线，公司-家-公司。部门旅游也是由于疫情影响，选择了没有出现一例感染者的河源万绿湖，湖水很绿、风景很美，吃得很满足，玩得很开心，晚上大家一起在酒店里面玩，河西老大带来了新游戏，一直玩到很晚才结束，最后大家都把自己手中的筹码都输光了才结束游戏。



谢慧婷

部门：财务部

疫情下的一次购物经历

端午前夕，受疫情影响，黄埔区出具了禁止堂食的政策。我忘了端午节对购买力的刺激，不小心挤到了超市人数激增的队伍中。买大头虾吧，有点担心已经被邻国排的核废水污染；买牛排吧，有点担心进口冷冻食品的外包装上会附着新冠病毒。转了半圈，大头虾已经被一扫而光，只能去冰柜选了两份看起来不像进口的牛肉。这时，服务员跟我介绍，有一份是进口美国的，我定睛一看，果然是，于是默默地放了回去。

因为疫情，我已经不知不觉颠覆了自己的消费观，现在注意避让进口食品，中国制造安全多了。感恩生活在中国这片土地，感谢国家给予我们的保护。



唐模强

部门：第二生产部

T-E-A-M的力量振奋人心

疫情暴发初期，大量人员感染，医护紧缺。全国各地的医护人员紧急驰援武汉，他们战斗在抗击疫情的第一线。只为保护病人的生命。警察、志愿者为隔断病毒，在寒冷的夜晚执勤，为保障后勤而奔波。物资出现紧缺时，全国各地的大货车司机放弃与家人团聚的时光，毅然决然地驾驶大货车拉着物资驰向一线。建筑工人日夜不停的工作，只用10天建造1座医院。

同样在疫情影响下，加特可广州也遇到了许多挑战与难题。但我们没有自暴自弃，也没有怨天尤人，而是直面挑战，在一次次跨部门连携中，用团队的力量去解决课题。出现一个课题，就去解决它。加特可广州T-E-A-M的力量在挑战下更显强大！



吴杰

部门：第二生产部

难忘又充实的FY20年度

回顾过往，FY20年度对我来说是最难忘也是最充实的一年。从已为人子，到初为人夫，最后即将为人父。虽然在新冠疫情肆虐面前这些个人经历显得微不足道，但是FY20年度也是我将要扛起一个家庭的一年。

家是小的国，国是大的家。新冠疫情的暴发涌现出了无数当之无愧的英雄，有医护人员、有物流人员、有执法人员等等。可是在疫情面前，很多普通人只是脚踏实地工作，没有战斗在抗击疫情的第一线。他们默默地在为自己的家庭去努力、去奋斗。当新冠疫情在各地出现之后，他们不给国家添乱，积极配合并执行国家针对疫情推出的一系列政策与规定。就因为有着这一群人的存在，使得国家快速全面做出应对之策，并有效率地执行下去。在国际新冠疫情状况仍然严峻时，我国已经把疫情牢牢地控制住。这就是平凡的力量，为我们每一个平凡人鼓掌，未来，请继续加油！



万文玲

部门：开发管理科

每个你都是英雄

始于2020年初的疫情至今未落幕，提起这场“战争”感慨万千，同时也很庆幸，我们收获了无数感动和热泪，我们能平安地生活在国土上，离不开每一位平凡而又伟大的英雄的无私付出。

还记得全员核酸检测时，高温下全副武装工作甚至直至深夜而累瘫的医护人员和志愿者们吗？还记得为了全员施打疫苗，挨家挨户上门采集数据、号召大家接种疫苗的社区服务人员吗？因为禁止堂食，在路上争分夺秒为我们送餐的外卖小哥，为大家生活提供诸多便利的快递小哥，种种事例不胜枚举。

正是这些平凡而又普通的人，在岗位上无私地付出，才让今天的我们生活更加从容，他们是我们心中真正的英雄。



周易

部门：第二生产部

我们有太多感动和故事

回首FY20年度，我们有太多的感动和故事。小到个人，大到国家，再到世界，都受到了深刻的影响和改变。这些经历，让责任、坚守、奉献，略显抽象的词，一下变得鲜活和具体。多少奋斗在各行各业的普通工作者，为了确保城市的运转，不缺位，不后退；无数人不计个人危险，迎难而上才铸就一道无形却牢不可摧的城墙。

把目光拉回公司，加特可广州全员在挑战与压力下，仍然不畏困难，迎难而上。有问题，就解决它，毫不推脱。在困难与挑战面前，我更加感受到T-E-A-M的力量。何其有幸，生长在这样的国家，我为我是中国人而感到骄傲和自豪。



丁海洋

部门：第四生产部

有“你”我们才安心

FY20年度已过，FY21年度我们都还在一起！回首FY20年度，大家最敏感事情便是疫情。疫情让全世界重新认识了中国，中国的所作所为让每个国人多了份自豪和自信。

封城救国人，为了全世界人，封掉中国一个城；一方有难八方支援，海内外华人齐心协力、共筹物资，齐心抗疫；只要国家需要，我时刻准备着，政府人员、医护人员、志愿者以及默默付出的所有人；国家一声令下，全员居家，自觉遵守，不给国家添麻烦。

就是因为有国家的付出、国人的齐心、支援者的默默付出，以及我们每个国人的自觉，我们才控制住了疫情。因为有“你”，我们才安心，因为有你，我们每个人才成了别人心目中的英雄。我庆幸我是中国人，身为中国人我感到自豪。2021年愿全世界抗疫成功、中国科技突飞猛进、人民生活日益兴旺、自己心想事成。



黄俊曦

部门：第四生产部

向上协助，团队协作

转眼间入职公司8年了。回想2013年6月入职时，来到现场看到同事们都在兢兢业业地工作，让我强烈感受到积极向上的工作氛围。从作业员做起，在自己的努力和上级指导下，2015年选拔为生产骨干，同年我也结婚成家，迎来新的家庭成员（孩子），这使我更明白肩上扛着的责任。在2018年晋升为代理指导员，也非常荣幸参与了公司的重点项目新型CVT机种建线落成。

进入2021年，部门开展了以“教育三阶段”作为指导员必须掌握的基本技能活动。我的教育三阶段技能初期由于经验不足，首次考核不通过，经过上级不厌其烦的系统培训，终于通过了部门考核认证。今后，我也一定会更加努力工作，精益求精，争取取得更大的进步，为公司创造更大的财富。



刘家

部门：工务部

我们就是英雄

每天一早走进公司大门，灿烂的阳光照在脸上，满眼都是光明，这一刻，我是微光，也是曙光。作为动力环境的一员，背负的责任异常重大，每天都不敢有丝毫松懈，因为，任何一个微小的失误，都会影响全场的生产，都是灾难性的后果。

动力的职责就是保证全场能源的稳定供应，记得有一次，空压机冷却水控制柜的一个保险烧了，导致冷却水泵停止，动力当班指导员根据丰富的经验，在3分钟内查找出了故障，解决了问题，不然，我们面对的就是全场停气。这样的小事，我们面对的很多很多。

每天我们的工作都是小事，都是微光。但，做好每一件事，我们就是英雄，动力的英雄，加特可广州的英雄。



周恒

部门：工务部

不是一家人胜似一家

FY20年度我到了新的班组担任系长，保全F40系这个充满欢乐、充满斗志的小组。我们是一个多功能小组：磨床核心技能、TPM、主轴内制维修、技能塾教育、保全部品仓库管理。

磨床核心技能手潘康森工长，带领着林康龙和赵景辉两个技能手，将需要外发维修的磨床疑难故障，联协各部门转化为内制维修，节省费用几十万元。郑灿彬是TPM的带领者，育成TPM能手，推进TPM实施，改善效果节省60多万元。蒙斌是CASE组全能性保全员，他把主轴维修作业标准化，带领CASE组保全一起，每年的经费节省50多万元。兰景刚是开发区技能大赛多次的获奖者，平均每年为公司育成20人/次。贺小团是一枚90后，管理着保全部品，两人的工作一肩挑。

我们小组经常会小聚一下，工作后压力释放，跑步、健身、喝几口。不是一家人胜似一家，经历了不平年的2020年，你们每个人都是英雄。



曾永健

部门：生产技术部

加特可的爱给加特可的你

满载FY20年度，逆水前行，业务迎面而来，分解作业，做好KY，遵守标准作业，绝对安全，一路业绩柱状图月月高升。

加特可的爱给加特可的你，每天坚持，勤洗手，戴口罩，无事成长多快乐，平平安安，感谢每个你的维系。再研外贩销售向上目标达成，关注现场，每个砂轮都平稳地高速运行，每把刀具都研磨得金光闪闪。

黄埔日新月异，每个你有大隐于市的能力，沉着，干劲，挥洒幸福的汗水，浇注美好的生活。

FY20年度，每个你都是英雄必然成就一番事业，不是偶然，凡事纷纷从来不易，众里寻他真因，不下深海不得巨珠。

从我做起,提升企业竞争力—— FY20年度加特可广州工作方式改革优秀案例选登

事例一

MVP 激励机制

工务部：李泽雄/李飞/黄祖省/黄敏杰/周恒/陈晶/林齐

内容：构建工务部MVP激励体制，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。流程：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

改善后：

有形效果：保全内制化进度加快，成本降低，经费削减30%目标达成。
无形效果：满意度：通过集会表彰提高获奖员工工作热情。
效率化：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。

BEFORE



AFTER



事例二

QRQC 推进方式改善

第二生产部：曹海权/唐模强/梁鹏飞/胡玉兵/曾永发/张高勇
工务科：覃瑶/黄建兴/郑灿彬
加工技术科：练嘉辉

内容：活动前，定期每月1次的QRQC会议是以在黑板上手写的方式在现场展开，课题推进慢，课题进度不明确，过往课题不能复查。活动后，定期一周3次的QRQC会议为电子档，在现场办公室展开。课题推进快、课题进度清晰明确、现有/过往的课题也方便随时查看。

改善后：

有形效果：提升JPH，节约成本。
无形效果：提高跨部门协作及团队合作；现场问题点能快速解决，作业更轻松。

BEFORE



※每周1次QRQC会议，相关部门需到现场进行参加。多线别同时进行，现场比较混乱。

※QCQR为在看板上手写，课题进度不明确，部分课题跟进内容无法记录得很详细，复查确认时，需大量的时间。

AFTER



※每周3次QRQC会议，相关部门在现场办公室参加会议。不同系别分不同时间段，只需必要的参加人员。

※QRQC记录为电子档，跟进担当每天进行更新。可以随时地进行确认。课题推进速度快。已经对应过的课题将实际调查内容及对策存档保存，便于后续快速地解决同类型的问题。

事例三

JEDRIS 图纸登录改善

生产技术部：程彩云/鄞晓曼/陈浪/邝超林/吴剑文/林勉勤/黎应春

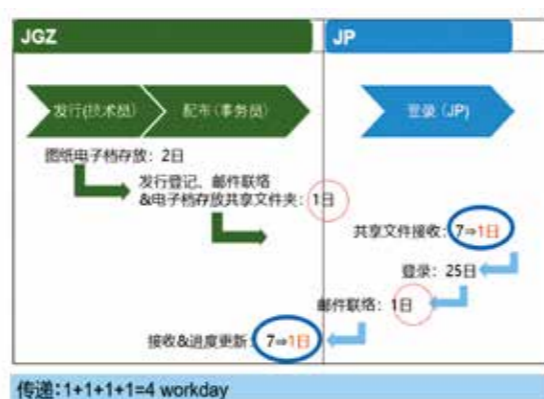
内容：通过创建共享文件夹，以邮件形式直接依赖日本图纸登录，(缩短工时，防丢失，进度管理可视化)。

改善后：
有形效果：工时缩减，提高工作效率，节约成本。
无形效果：缩短业务周期，图纸文件0丢失，图纸登录进度管理可视化。

BEFORE



AFTER



事例四

开发部：远程会议音效改善

开发部：王媛媛/蒋晴/凌娇艳

内容：远程会议如果采用电话会议，收费昂贵；如果采用SKYPE会议，存在会议音效差的弊端。在品质技术中心所有会议室和会议席位增加SKYPE会议用扬声器，再也不用担心SKYPE会议时声音小。

改善后：
有形效果：电话会议大大减少，可以极大地削减电话费用，尤其是国际电话。
无形效果：效率化：远程会议音效好，高效轻松应对。满意度：工作条件改善了，员工满意度提高了。信赖度：会议质量提升了，客户更加信赖。

BEFORE



AFTER



事例五

统一线上平台的构建和应用

信息管理科：卓超/林思瑜
培训科：李一怡/徐楚芬
总务科：伍细莲
人事二科：曾杨桦

内容：利用企业微信上应用的开发，搭建了统一线上云业务平台。并实现培训、忘年会活动、评价等的线上实施，提高了各项业务的效率、覆盖率和灵活性。

改善后：
有形效果：节约成本，提高工作效率。
无形效果：各种活动和业务处理都能灵活开发的统一的业务平台得以建立，减少大量的手工作业，信息传递以及在不同系统、文档间切换的时间。并且平台能同时支持PC端和移动端的使用，突破时空障碍，提高操作灵活性和使用体验。

BEFORE



AFTER



魅力加特可, 有你有我—— FY20年度加特可广州工会年度活动回顾



加特可广州工会团年饭

美味的菜品, 热烈的气氛, 丰富的奖品! 加特可广州新春团年饭圆满举行。



加特可广州羽毛球活动

羽毛球在空中穿梭, 小伙伴们跳起、跑动、挥汗如雨。充满激情的运动是一种放松, 可以让我们以更好的状态工作、生活。



2020年度中秋游园会

中秋佳节, 加特可广州工会举行中秋游园会活动, 趣味小游戏, 动脑筋猜灯谜, 吸引了小伙伴们热情参与, 在欢声笑语中, 祝福每一位加特可人阖家幸福团圆。



加特可广州篮球活动

生命在于运动, 运动可以使我们拥有强健的体魄, 还能在挥洒汗水中体会团队协作的精神。



加特可广州2021年元旦晚会

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。



加特可社内羽毛球比赛

羽毛球可是加特可广州的保留项目! 看, 社内羽毛球赛高手云集, 大家身手矫健, 在体育活动中更加建立了深厚的情谊, 也体会到了T-E-A-M的精神。



拔河活动

集体观影活动

电影院解封后, 加特可广州工会重启观影之旅, 共组织6次活动, 观看8部影片。



同时, 工会还为各部门提供了感恩2020·部门团建补贴, 举行了趣味钓鱼比赛、瑜伽培训、夏游活动、户外水上运动、亲子活动、厨艺大赛、拔河活动等多种工会活动, 丰富加特可广州同事的业余生活, 营造积极健康、齐心协力的氛围。



每一个你 都是英雄

当时光列车再次驶过FY20年时,人们不会忘记那段浓缩百年历史的365天,那个属于平凡英雄的黄金时代。疫情让每个人都卷入这场没有硝烟的战斗中,我们钦佩那些毅然奔赴一线的医务人员,也礼赞那些在岗位上默默坚守的平凡人。他们没有惊天动地的作为,却用力所能及的行动,接棒“复工战场”,书写不凡事迹。在加特可广州,便有许多这样“挺身而出”的平凡英雄,他们用奋斗,为安全生产、品质改善、人财培养、风险规避、员工意识提升、CSR践行等,写下个体与集体相得益彰的故事,让FY20年在加特可广州的历史华章中,留下浓墨重彩的一笔。

用实力, 讲好现地化的故事

2020年9月,没有比长安CVT7项目量产更让加特可人兴奋的事情了。这是加特可广州近年来在新规客户销售业务迎来的突破性进展,更是一项现地开发、现地生产、现地负责市场品质的项目。

项目从企划到采购、研发、生产,仅用时9个月,这不仅是开发周期的大幅缩减,更意味着加特可广州团队,在快速变化的需求和高品质的供应间,找到了平衡点。

这是加特可广州有效推行4个现地化举措(经营现地化、人才现地化、技术现地化、制品现地化)的强力佐证。尤其在中国成为全球最大的汽车市场,且新四化浪潮的主阵地同样在中国这一背景下,如何有效推进中国事业版图的扩大,加特可用现地化交出了阶段性的成绩单。

另一项常年实施的人才现地化举措,也探索出了新的路径。2020年6月,首届加有名师微课大赛举行,通过“以赛代训,赛训结合”的方式,产出了一批适用于碎片化、线上

化学习的优秀培训课程,有力补充了现有课程体系,更让加特可广州的人财培养体系迈入第三阶段——“知识萃取”,大赛为打造一个高度现地化、全职业生涯周期的学习型组织,做出了卓越贡献。

如今,加特可广州人财培养现地化率(PG4及以上)已超80%,相信在现有人财培养机制和课程的主导下,随着知识萃取的不断深入,加特可广州的人才现地化水平将再上台阶。长安项目已证明现地化人才的无穷价值,这一结论也将在未来被更多量产项目所例证。

用行动, 固牢深化转型的根基

假以时日,加特可广州落成一座壮丽辉煌的魅力大厦时,那时的加特可人会忆起,浇筑这座大厦强固地基的,是几代加特可人的激情、拼搏和燃情岁月。

FY20年定是其深刻的记忆片段。这是加特可广州深化践行L-B-B的一年,也是成果卓越的一年。

安全方面,再次以劳动灾害度数率“零”收官,沿袭往年佳绩;2020年8月,成功斩获ISO45001体系认证,成为加特可全球第一个取得该证书的据点;Green Sessler(绿色安全评价员)新增153人,安全队伍不断扩大;外部供应商管理、噪音改善、安全活动推进等,也不断强化并有效开展。

品质方面,重大投诉0件,品质CAPDo改善活动达成率100%,耐久、3MIS、纳入品质皆达成目标。更值得关注的一个数据是,FY20年通过实施多项活动,SSC(供应商

评分卡,是东风日产基于供应商的3MIS、纳入PPM及改善Q-Speed对供应商品质进行的评价)相较FY19年大幅提升,FY21年有望实现等级跃升。

员工意识提升方面,FY20年实施改善EM/QM改善活动541件、工作方式改革活动49件,尤其IT领域的改善高达194件,为公司节省成本超百万元。

CSR方面,在疫情冲击下,开展了如“步数捐赠、以废代捐、SmartAir沙龙”等一系列创新性活动,并充分将活动主动权,让渡给各实施单位,还利用线上平台等扩大全员参与度和影响力。FY20年CSR活动共开展27场,累计全员参加率100%,优良企业市民的共识已深埋加特可人心中。

用选择, 擘画未来十年的蓝图

世人总说,人无法打败时间。但历史总在证明,人的作为可以站在时间之上,留在我们心中。

你看那时代的洪流,总要与个体相沉浮,才能潮涌出无数个奇迹诞生的历史图景。我们自己,或者说每一个你,在FY20年的所作所为,不是已经论定加特可广州的历史?我们,就是历史的创造者。

FY21年是决定加特可未来十年发展的成败之年,每一个大胆的跨步,都需要所有加特可人齐步迈出,需要每一个在平凡岗位书写不凡的你。

相信你的热爱,相信你的选择,相信你的坚持,因为它们就是加特可的答案。