

# 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](http://www.jatcochina.com)

总第 18 期  
2019年5/6月  
加特可（广州）  
自动变速箱有限公司 主办

# 魅力加特可

FY19年度加特可公司方针解读

对话吴露芳部长

共创美好生活，加特可惊艳亮相上海车展



# CONTENT

## 04透视

FY19年度加特可公司方针解读



## 08对话

对话吴露芳部长



## 10要闻

给地球一点色彩，一起动起来！

FY19年度应届毕业生内定者恳谈会召开

FY18年度MMP学员顺利结业

无偿献血，传递爱心

加特可广州发起城市水科普CSR活动

加特可广州获公益组织嘉奖



## 16热点

共创美好生活，加特可惊艳亮相上海车展

## 22风采

人事部：高效、活力、有爱，是我们的团队关键词

FY18年度升职者名单

归任赴任人员寄语



## 34趣知识

专家信箱：如何让丈夫明白，爸爸在育儿中必不可少

主办：  
加特可（广州）自动变速箱有限公司  
编委会：  
王莎丹 李 洁 杨国枝 罗 慧 张瑞琼  
万华飞 周西福 王媛媛 张馨萍 王 莹  
主编：黄光继

执行主编：魏 芳  
责任编辑：盘香霖 刘蔚彬 胡 璇 黄柳燕  
联系电话：020-82267338-263  
投稿邮箱：  
zhenggao@jatochina.com  
承制：南都周刊

您可以登录  
www.jatochina.com  
加特可广州官网浏览

# 你是自己的造梦者

说到梦想，便不由得想起《飞屋环游记》里的卡尔，他在年华老去后最终决定去实现和先妻的梦想，用气球带着房子飞往天堂瀑布。

每个人心中都有那一簇彩色气球，那簇气球下面也都同样绑着一栋沉重的小屋，这何尝不是梦想和现实的真实写照？那潜意识里渴望飞翔的绮丽梦想，总在被拖延、被打败，总觉得自己只有攒够了气球，鼓满了风，才敢带着房子飞向远方。但现实是，往往还没等风来，气球就已经飘走。

所以我们更应该成为一个造梦者，而不是被现实所束缚的被动者。造梦的缘由可以来自对某件事物的喜好与关注，也可以来自不断为客户、为伙伴创造价值的工作过程中，无论是哪种原因，都会让你产生自我驱动力，义无反顾地投入勇气与热情。

虽然总有人说，梦想是虚无缥缈的幻象，但是你知道的呀，造梦从来不是一蹴而就，只要有规划、有坚持，就能生生不息。对企业而言，造梦是去改写行业规则、引领行业发展，一如加特可在CVT行业不断完成技术迭代、赢得市场尊重一般，电动化的未来，加特可同样已在谋篇布局；对个人而言，造梦是过好每一天、创造每一天，若每个加特可人都能保持对未知的好奇和对新事物的学习力，从每一件“稍加些许努力便能做到”的小事做起，就会成为自身乃至企业发展的一个重要结点，改变自己甚至改变整个企业。

而在这个过程中，也只有你，才是你自己的造梦者。在每一个或光明或黑暗的人生时刻，始终记得散发自己的光和热。勇敢做梦，努力追梦，方能圆梦。

# FY19年度加特可公司 方针解读

## FY19年度中塚社长对加特可广州的期待

- 1 切实达成主要KPI，积极应对生产变动。
- 2 加速推进TdC削减行动，提升据点竞争力。从部门结构、间接经费、各类相关经费等全局进行把控，奋力开创成本大幅降低、成本结构不断完善的新局面。
- 3 FY19年度为电动化决胜之年，要与JTC密切保持联系，在获取新客户、新合作上取得新进展。
- 4 继续抓好加特可苏州建设工作，提供有力支持。
- 5 明确品质技术中心职能，实现效益最大化。
- 6 深化组织体制、成本改革，精简部门架构，有效控制成本。
- 7 继续在全社理念、T-E-A-M、Simplification（简化工作）等方面提升员工意识。
- 8 同往年一样，允许根据期中情况，进行特殊调整。

## FY19年度CEO经营方针

### 『深化转型,迈进JATCO2.0时代』

何谓「深化转型」，是指会发生巨大变化，  
当下刻不容缓、势在必行的举措。

## 1 JATCO 2.0 三支柱

（赋予新追求、挑战新高度）

- 1. 以制造业为核心，进一步全面提升制造能力，坚定以产品力、成本竞争力为导向的高品质发展路子。
- 2. 以新四化为重点，探索电动化事业成功之路，为深化转型打下关键的基础。
- 3. 以改革创新为动力，稳步推进工作方式改革，加大现场生产力度，激活职场工作活力，把行动力转化为新成效。

## 2

### 新节点·事业转型期

（改革·创新·转型·升级、拥抱新时代、融入新业态）

2020年1月，JATCO将迎来成立五十周年。面对未来，加特可人应具备对汽车行业环境变化的主动感知力，从而更好地推进组织·运营体系改革，持续建立新的体系优势。

## 3 对应两个环境变化

### 汽车产业的环境变化：

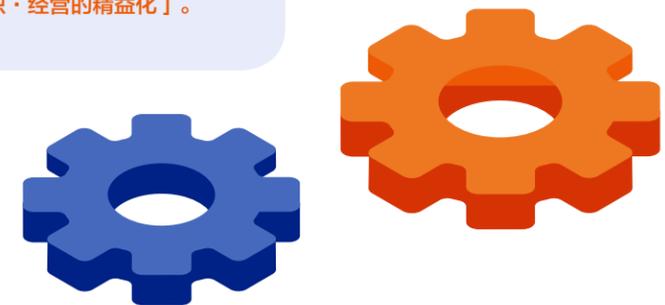
短期来看世界经济趋弱，特别是美国、中国、亚洲；  
中期来看CASE\*，特别是电动化的快速发展。

### 加特可特有的环境变化：

开发业务先决条件趋于成熟，要切换到适用开发、电动化对应；  
联盟内的位置、针对电动化的对策，必须提升成本竞争力。

**不是简单的变化，而是深化转型的时代，  
同时追求「成长」和「组织·经营的精益化」。**

\*备注:法国雷诺-日产联盟2017年9月发布了中期经营计划,核心是向纯电动汽车(EV)过渡和实现自动驾驶。变革的关键词被称为“CASE”,取自互联(Connected)、自动(Autonomous)、共享(Sharing)、电动(Electric)的首字母缩写。C代表智能网联、因特网和智能手机等;A代表自动驾驶;S代表共享出行;E表示电力驱动。



### 加特可广州总经理秋山佳信FY19年度4月讲话

大家好!

FY18年度顺利收官。首先，向一年来付出辛勤劳动的各位员工，表示衷心的感谢。特别是在确保安全、品质稳定的基础上，继续保持满负荷生产的顺利推行。员工意识调查结果显示，大家的工作积极性有了显著提高。与此同时，我们也要致力开展满足客户需求的、具有竞争力的成本结构改革。

FY19年度已正式拉开序幕。4月11日，我们召开了FY18年度公司方针回顾&FY19年度公司方针发表大会。FY19年度重点课题的着力点依旧延续了FY18年度的内容，分别是：1.提升竞争力；2.老客户信赖关系的强化、新客户的取得；3.人材培养。

在今年不明朗的中国市场局势中，我们面临着包含加特可苏州量产前准备、新机种生产准备、电动化应对等一系列课题，的确是形势严峻的一年，让我们在T-E-A-M、One JATCO精神的指引下破浪前行。



## FY19年度加特可广州重点课题

1

### 提升竞争力

- 基于安全绝对理念的现场管理，安全卫生管理强化
- 朝着零缺陷推进品质活动
- 新商品开发，生产评审强化（内外制产品）
- 售后服务的强化（听取客户心声）
- 要同时确保TdC及Fullcost的竞争力
- JEPS优秀生产线的扩大

2

### 老客户信赖关系的强化、新客户的取得

- 参与中期营业战略的分解及CAPDo
- 技术营业战略作成及引领全员营业
- 中国市场特有的商品战略和有竞争力的价格及规格提案
- 同OEM构建协作关系
- 自产自销（back up削减）
- 加特可苏州新产品的顺利投产

3

### 人材培养

- 培养人材，推进中国事业的扩大
- EM/QM维持强化
- 工作方式改革·推进简洁化
- T-E-A-M·One JATCO文化建设

## FY19年度加特可广州公司方针



# 对话吴露芳部长

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采购部部长吴露芳对于“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:** 团队领导力，简而言之，就是团结成员，使大家往同一个方向、同一个目标发力的能力。

在当今社会，小到个人业务、大到企业生产乃至整个产业链条，都在逐步细分：如生产一台手机，要经过几十家企业、无数人的努力才能做成。个人也是一样，现在的企业分工，每个人的工作，都只是企业/部门工作流程上的一部分，与人沟通、合作在所难免。要得到别人的配合，使工作顺利开展，就需要每个人都具备一定的领导力。

**2 Q: 在您看来，“向前迈一步”的人应该是怎样的领导者？**

**A:** 最基本的是具有主动性，主动思考，提出建议，而不是等待领导/同事的指示。比如在一个项目中，大家各司其职，主动发挥自己的“小宇宙”，进行有效合作，这样多能事半功倍。

同时，保持对新事物的好奇心也很重要。如主动关注5G、电动化等新事物，积极探索工作方式改革的新思路，用更富创造力的方法去达成工作目标。

**3 Q: 您如何界定“结合自身能力外加些许努力”的范围？结合部门工作谈谈，有哪些典型案例可以佐证？**

**A:** 想做的-自己会做的=GAP（差距、鸿沟）。通过学习（努力），消除GAP，就是我们所说的结合自身能力外加些许努力。

去年我们实施了很多改善，其中之一是针对原低统计的效率化。改善前，采购、开发、THANKS活动都有台账，清单格式不统一，数据也有错误，因手工录入/统计、数据源的上下认知不一致等原因造成的返工/修改，占据了很长时间。后来，通过EXCEL函数及VBA工具的导入，将三本台账统一到同一个报表中，原来许多要手工录入/统计的工作，实现了电子化/自动化。改善后，不仅工作效率提升了一倍，同时也提升了大家的QoL（生活质量）。这些函数、VBA工具，就是通过学习而掌握的，也是经过不断验证/改善才达到的理想效果。

**4 Q: 要做到“能包容”并不容易，能否分享下您的管理经验，如何去包容团队中不同性格的人和不同的意见？**

**A:** 在工作中，我能做到心平气和，冷静分析。对于和自己不同的意见，首先会确认几个问题：是不是原则性的问题？是否有利于目标达成？是否效率更高？是否更容易被大家接受并实施？如果无法接受，那么在实事求是、对事不对人的前提下表达自己的看法即可。在沟通中出现词不达意的情况很正常，这种情境下继续加强沟通，双方便能相互理解。今后，希望可以多用COACHING（教练式培养）的方式，促进大家思考，加速成长。

**5 Q: “不断改革创新”是加特可一直以来的做法，近两年来采购部有哪些典型的改革创新案例？**

**A:** 最近几年公司导入的业务外包，可以说是采购部率先导入的。这两年，我们在数据统计方面做了很多改善，其中最为成功的就是前文介绍的原低统计



**吴露芳**  
加特可（广州）  
自动变速箱有限公司  
采购部部长

导入VBA工具，使数据的更新更为简单。

另外，SS采购计划在今年7月上架供应商平台，届时供应商的报价由其自行录入，可以节省不少工时，同时还有许多通知/调查的功能可以减少我们的工作任务。

**6 Q: 结合您的个人工作经历，分享下您从普通职员成长为管理者的过程中，对于“T”的理解和实践是否产生过变化？**

**A:** 刚开始进入公司的时候，确实存在一些分工不明确、模糊的“灰色地带”，会有推诿情况发生。后来公司在团队合作方面做了很多活动，包括宣传企业文化、集合部门领导开展研讨会等，慢慢地大家就产生了共识，对于处于灰色地带的业务内容，会优先考虑对公司整体而言最优的方案，然后明确到业务分配/流程中。整个过程不是一蹴而就的，经过了一个比较长的时期，在这个过程中，大家逐渐形成了“全员的团队领导力”。

从我个人层面来说，在不同的职务阶段，责任范畴、管理人数会不一样，但对于领导力的理解，本质上是没改变的，不仅自身要做好带头人，还要对下属和团队有责任心、有辅导：比如采购部和实用部门、供应商等都有接触，其双方难免会产生误解和矛盾，我会告诉他们，作为一名采购人员，要主动去调和双方的关系，这样才是合格的。另外，现在年轻人想法比较多，很多时候会按个人理解来开展工作，这时就要多倾听他们的想法，如果能接受就按他们的想法执行，不能则要问清楚原因，给出利弊反馈，帮助他们成长。

**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不仅仅是加特可的价值观，也是加特可人安身立命的根本，为了公司的发展、自身的成长，希望大家深刻理解，彻底实施！

1

# 给地球一点色彩,一起动起来!

2019年3月16日上午,加特可广州一年一度的植树活动于萝岗永和圣公园举行。

植树节前夕,萝岗区总工会联合农林水利局组织“万人植树”活动,发动企业志愿开展义务植树活动。本着遵从“实现环境与汽车和谐共存的社会”这一环境方针,加强与本土区域的联系,加特可广州积极参与了萝岗区的植树活动。此次活动由工务部发起并组织,实际参加人数达129人(含家属)。

活动当天,加特可广州的员工准时到达目的地永和圣公园,在入口处领取工具和树苗,到达植树指定区域后就立刻行动了起来,通过挖坑、放入树苗、填土、浇水等一系列步骤,体验植树乐趣。最后,大家在横幅上签名并进行了集体大合照。

活动结束后,大家都意犹未尽,不少人表示:“通过这次活动可以给孩子传递保护大自然的正面观念”,“希望自己种的树可以茁壮成长”。

植树活动对于树立良好的企业形象、提升员工环保意识方面起了极大的促进作用,在此要感谢各位员工的积极参与!



2

## FY19年度应届毕业生内定者恳谈会召开

2019年3月13日,加特可广州FY19年度应届毕业生内定者恳谈会如期举行,来自省内外7所高校的12名应届毕业生参加了本次会议。

本次恳谈会设有三个环节,分别是工作/生活环境参观、公司管理层互动、与所属部门领导和前辈的交流。

上午,内定者们参观了加特可广州的办公室、生产现场、品质技术中心和员工宿舍。“通过这次参观,感觉学到了很多,自己的视野也开拓了。”一位内定者说。

在下午的互动环节中,内定者们分别做了自我介绍。管理

层领导分别致辞以表达对新人的欢迎和期待,并由秋山总经理为应届毕业生们颁发了纪念品。之后,各内定者分别到所属部门,与部门的领导和前辈进行了更深入的沟通交流。

内定者们表示,通过与前辈的沟通,不仅了解到岗位的具体工作内容,也消除了心中的不安和困惑,期待能尽快入职。

本期应届毕业生内定者预计在7月份分别入职到开发、财务、生产技术、品质保证、采购品质5个部门,期待他们在进入公司后充分展现自己的才能,为公司做出贡献。

# FY18年度MMP学员顺利结业

# 3



知行合一，将学到的知识活用到业务中，推动绩效的提升——这是培训的一大宗旨。为检验学员学完MMP®课程后的工作实践情况，2019年3月1日，加特可广州在第一研修室开展了MMP结业报告会。

本次报告会的主角是FY16年度参加MMP的20名学员，他们发表的主题是“通过MMP研修，您在工作中进行了哪些实践”。报告过程中，学员们有的从愿景战略入手，阐述了部门愿景的设定；有的从人财育成的角度，分享了对部门员工进行激励的相关案例；有的立足于业务计划的开展，汇报了部门内重要课题的实施情况。现场气氛紧张而活跃。

秋山总经理出席了报告会，听取了学员们的发表，并在报告会的最后对发表进行了整体点评。他表示，这样的活动可以起到学员共享经验、相互学习的作用，也向学员提出了今后在业务中继续活用所学知识进行工作实践的期望。

※备注：MMP是Manager Management Program的简称，是为了支持公司实现企业理念及中期计划而设计的使加特可全球范围所有管理者达到相同管理质量的标准化培训项目。自FY15年度导入以来，合计有43名管理者参加了该项目。



# 4



## 无偿献血, 传递爱心

情源于血，爱系于心，2019年3月22日，加特可广州组织员工参加“加特可邀你一起献爱心”献血活动。

按计划，献血活动从当日10时持续到15时。部分热心员工在活动开始前就已经来到现场，帮助血液中心的工作人员进行准备工作。

这次前来献血的员工，无论是多次献血的“老人”，还是首次献血的“新人”，都觉得献血活动非常有意义，并表示会继续用实际行动，用爱心回馈社会，帮助有需要的人。

经过3年的推广宣传，加特可广州的献血活动已经成为一项常规CSR活动，宣传方式也是花样百出。共有69名热心员工参加本次献血活动，是加特可广州单次献血活动参加人数最多的一次，献血总量达到117单位，23400ml。按照1单位血液最多能拯救3人计算，本次最多可能拯救了351条生命！





## 加特可广州获公益组织嘉奖

2019年5月4日，由广东省麦田教育基金会、广东省廖冰兄人文艺术基金会主办的乡村儿童画作比赛入围作品展在广东省立中山图书馆开幕。加特可广州应邀出席本次画展开幕，并获得广东省麦田教育基金会颁发的“麦田耕耘者”荣誉称号。

加特可作为良好企业公民，一直认为公司的成功与社会的健康、福利密切相关。加特可广州以“员工募捐+公司配捐”的形式，持续支持麦田教育基金会的“彩虹口袋”公益项目，累计为粤北、粤西地区5所小学的1100多名学生带去了美术课堂所需的教材和工具。

本次画展开幕式上，麦田教育基金会替“彩虹口袋”项目受益学生转赠了回谢小礼物——同学们的作品明信片 and 手绘环保袋。

加特可广州感谢每一份认可和每一份陪伴，往后会倍加珍惜每一份信赖、每一份支持，继续为客户、汽车文化和社会创造价值。



## 加特可广州发起城市水科普CSR活动

2019年3月22日是第二十七届“世界水日”，3月22-28日是第三十二届“中国水周”。

加特可广州配合2019年“世界水日”的主题“Leaving no one behind”（不让任何一个人掉队），发起全新城市水科普CSR活动，希望通过徒步行走城市河流的方式，唤起大家对水资源保护和水质污染状况的关注，倡导大家参与社区环境保护。

加特可广州联合广州青年志愿者协会新生活环保总队策划了本次活动，组织员工和家属沿着广州市内的东濠涌徒步，动手体验水样检测，记录河涌的现实状况，还参观了东濠涌博物馆，了解治理历史，学习发现河道问题后如何反映处理。

活动最后，所有参与者都制作了自己的《河流笔记》，记载了自己检测的水质情况、参加活动的体会和心得，以及对河流治理的建议，从而帮助治理河流和保护水源。





以“共创美好生活”为主题的上海国际车展，是全球各大汽车及零部件厂商展示实力的最大平台。加特可株式会社，作为全球三大自动变速器生产厂商之一，主要产品有汽车用自动变速器（AT）和无级变速器（CVT），业务分布欧洲、亚洲和美洲，服务客户遍布世界30多个国家和地区。在2019上海国际车展上，汽车无级变速器（CVT）市场份额全球第一\*的加特可株式会社，首次在中国展出电动汽车用 e-Axle 概念机型（3轴及同轴两款）。



# 共创美好生活 加特可惊艳亮相上海车展

\*数据来源：IHS Markit data(2018)

# CVT市场份额全球第一\*的加特可携e-Axle概念机型现身上海车展

CVT，即“无级自动变速器”，是汽车的核心零部件。若将发动机比作人体的“心脏”，变速器就是时刻调整心脏功率，使其发挥最佳效能的“大脑”。无级变速器（CVT）与自动变速器（AT）和手动变速器（MT）相比，具有优越的燃油经济性和平顺驾驶两大特点，也就是说，在驾驶时既可以提高驾驶的平顺性又可以降低油耗，更加环保。

加特可自1997年生产无级变速器（CVT）以来，CVT 累计产量已超4000万台，截至2018年，全球占比达35%，至今仍是业内领头羊。

\*数据来源：IHS Markit data(2018)

## 在中国全球首发的 e-Axle 概念机型

本次是加特可连续第3次参加上海车展，今年的上海车展，加特可又有大动作：首次在中国展出电动汽车用 e-Axle 概念机型（3轴及同轴两款），其中同轴为全球首发。

e-Axle 是将电动车电机的动力转换为驱动力，并传递到轮胎的动力总成。加特可将正式推进电动化动力总成的事业。本次在中国首展的 e-Axle 凝聚了加特可多年制造变速器所积累的卓越技术。

此次上海国际车展，加特可首次在中国展出电动汽车用

- 1 通过将马达与齿轮一体化,在高次元实现了小型与轻量化;
- 2 集成应用了变速器厂商独有的齿轮设计与加工技术而研发的高效率的组件;
- 3 累计生产超过1亿台的业绩所积累的过硬量产品品质。

e-Axle概念模型（3轴及同轴两款），其中同轴款为全球首发。同时，去年在北京车展首次公开的中型混合动力车用变速器的概念模型，在中国生产的令加特可自豪的CVT(Continuously Variable Transmission)系列明星产品也一起展出，您可看到加特可多年研发、制造变速器所积累的卓越技术，可满足从燃油汽车到电动汽车所有需求的加特可最新技术。

随着中国汽车的多元化发展，消费者对汽车变速功能的需求也发生广泛的变化。加特可将以中国市场需求为先导，持续推进技术创新与品质进步，为中国客户提供满意的产品，为中国汽车电动化事业发展贡献力量。

## 展出概要

- 电动车用e-Axle同轴电桥（概念模型）<全球首发>
- 电动车用e-Axle3轴电桥（概念模型）<中国首发>
- 中型混合动力车用变速器（概念模型）
- 中·大型混合动力前置后驱车用变速器
- 中·大型前置前驱车用“Jatco CVT8”（钢带式）
- 中·大型前置前驱车用“Jatco CVT8 HYBRID”（钢带式）
- 中·大型前置前驱车用“Jatco CVT8 HYBRID”（链条式）
- 轻小型前置前驱车用“Jatco CVT7”
- 小型前置前驱车用“Jatco CVT7 W/R” \*W/R: Wide Range

## 重视中国市场加特可广州投产十周年

加特可株式会社一直非常重视在中国市场的成长，用最新技术回应中国汽车厂商的需求。12年前，加特可在广州设立——加特可（广州）自动变速箱有限公司（下称加特可广州），主要生产已成功投放中国市场的东风日产“轩逸”（Sylphy）等车型搭载的“Jatco CVT7 W/R”，以及占加特可 CVT 全球销量90%的“Jatco CVT7”和“Jatco CVT8”明星系列产品。自2009年正式投产以来，加特可广州累计生产 CVT 超过600万台。目前加特可广州的 CVT 年产能达到了100万台的规模。

2018年6月，加特可宣布成立中国第2个生产据点——加特可（苏州）自动变速箱有限公司，落户于江苏省张家港市经济技术开发区。这一新生产据点总占地面积9万6000平方米，预计2019年末投产，年规划产能48万台，员工1000人规模，主要生产中大型前置前驱车用Jatco CVT8。

在2019上海国际车展上，加特可除了 Jatco CVT7、Jatco CVT8、Jatco CVT7 W/R 三款核心产品外，还同时展出了汽油车用 CVT8、Mild HYBRID 中混车用和 Strong HYBRID 强混车用 CVT等产品。

为顺应汽车行业电动化、智能化的发展，满足日趋严格的燃油规定，加特可不断推出对应混合动力 HEV 的变速器。加



# 展台风采

特可认为，Mild-HEV是对应电动化可行（可满足汽车电动化解决方案的多种需求）且有效（价格合理）的解决方案。

Mild-HEV的尺寸规格与现有的“Jatco CVT8”完全一样，具备优越的搭载性能；同时，即使在最佳工况状态下也有40%的动力由EV电力系统提供，燃油经济性与CVT8相比提升了15%（符合中国2025燃油规定的要求）。

在推进电动化事业的同时，加特可将持续推进传统变速器技术的进化，并将传统变速器的技术优势充分活用在e-Axle、Mild-HEV等的技术推进中。

### CVT，最适合自动驾驶的变速器

由于CVT变速时不改变发动机转数，因此在行驶过程中能够使发动机的燃油消耗率始终保持在最佳范围，高度兼顾了动力性和燃油经济性，深受全球客户的喜爱。

为了更有效地对应电动汽车，加特可为实现极致的小型化、轻量化和节能，在不断地进行研究和开发。同时，面向近未来的自动驾驶时代，由于CVT几乎没有任何顿挫感，达到了“人车一体”的状态，相比其他变速器更加适合于自动驾驶，尤其在上下坡道和转弯时，CVT可以根据周边的情况实现平稳顺畅的变速；在堵车等情况下，CVT也可以实现平缓的减速，使人安心。

加特可社长中塚晃章指出：“当前汽车行业正面临着巨大的变革。作为变速器专业厂商的加特可将在不断提高我们擅长的CVT生产技术的同时，凭借生产1亿台汽车变速器所积累的技术，为应对电动化市场提供新的技术，努力成为可以应对所有车型的变速器厂商。加特可凭借长期以来积累的生产技术与市场业绩，通过生产高环保性与动力性的变速器，坚持为中国汽车行业的发展贡献力量。”



# 人事部： 高效、活力、有爱， 是我们的团队关键词

人财是企业的核心竞争力，让人财资本的价值最大化，一直是加特可广州人事部的使命。加特可广州人事部不仅为公司发展提供人财，同时也为公司的生产运营提供各种支持和服务。本期杂志，就让我们走进高效、活力、有爱的人事部团队。

## 人事工作，挑战与幸福感并存

目前，加特可广州人事部共有21名员工，下设人事一科和人事二科。人事一科，主要负责招聘、劳务、法务工作，人事二科则主要负责组织人才、评价晋升、薪酬福利、海内外异动等工作；两个科室各有分工，又配合默契，成为加特可广州人事工作顺利进行的强劲引擎。

2010年入职，如今担任加特可广州人事一科科长的刘金玉表示：“人财在加特可广州一直处于战略地位，人事工作对于公司发展非常重要。人财的选用去留，对组织战略的发展有很大贡献。我们既要站在公司的立场，也要站在员工的立场思考问题。”

2009年入职，如今担任加特可广州人事二科科长的刘异彩补充道：“人事工作同时具有深度和广度，不断向前进步和挖掘的空间很大。人事部的员工需要不断关注市场的变化、学习法律法规动态，是一份很有挑战性的工作。”

对于工作不久、2017年入职的职场新人邓洁玲来说，虽然有时候会觉得工作压力很大，但也带来满满的幸福感。“目前我在人事一科负责劳务、员工关系工作，从员工的试用期评价到跟进解答、员工奖罚，以及员工离职的事务，我都会负责。可以说，我的工作陪伴了员工完整的职业生涯。”

邓洁玲回忆道，自己刚入职时有些手忙脚乱，人事部

的前辈非常耐心、细心地指导她的工作，渐渐步入正轨。几乎所有新入职的员工都会由邓洁玲为其办理相关入职手续。“走在公司，会有越来越多的同事跟我打招呼，当看到他们的笑脸，觉得自己的工作很有幸福感、成就感。”

## 不断改善，让人事工作更高效

由于服务于公司全员，人事部的工作显得琐碎、繁多，如何加强工作方式变革，更好地为员工提供便利，提高人事工作的效率，是人事部团队持续思考的问题。

2011年入职，目前在人事二科负责薪酬福利和考勤工作的陈智妍分享了一些工作中的改善事例。“以往男性员工休陪产假需要提供孩子的出生证明，但事实上，医院一般在一个月左右才会开具。为了让员工及时地享受假期待遇，节约开具证明的时间和精力，我们在充分理解相关政策的基础上，进行了人性化的调整，将员工原本需要出具的出生证改成配偶生育时的出院小结即可。”

在对加特可苏州工厂的协助业务中，加特可广州人事部结合现有的人事系统，与苏州工厂联合，把派驻人员的考勤管理从纸质化改善为电子化，节约了工时，也方便了员工。

这样的改善事例还有很多很多：2019年5月，加特可广州机票自主预定系统上线，改变了此前通过邮件联系机票预定，再转到第三方票务系统预定的流程，员工可以自主登录机票自



**大家在工作中不断地进行工作方式的改革，提升工作效率，将人事部看似繁杂的工作变得系统而有条理。节约出来的工时还可以用于人事工作的标准化、持续完善相关制度以及对其他工作流程继续改善，形成“改善无止境”的良性循环。**

主预定系统，为出差者和人事部节约了工时，使用体验更好。同时，人事部联携信息管理科合作开发的采购供应商系统以及差旅报销系统也在2019年5月正式投入使用，使得大家的工作更高效、更便捷。此外，人事部使用问卷星系统对员工离职原因的收集进行改善，所获得的信息既比从前准确也更加高效；对人事数据的计算和整合方式进行改善，提升数据处理效率，节约工时。

大家在工作中不断地进行工作方式的改革，提升工作效率，将人事部看似繁杂的工作变得系统而有条理。节约出来的工时还可以用于人事工作的标准化、持续完善相关制度以及对其他工作流程继续改善，形成“改善无止境”的良性循环。

## 有爱的人事部团队

人事部团队是一个和谐、有爱、平等的团队。团队成员平时会经常一起吃饭、唱K、打羽毛球等，团队内部氛围平等，畅所欲言，遇到问题随时沟通。前辈们一直会关注后辈们的情绪和职业发展问题，为后辈提供经验与解决方法。一位不愿透露姓名的人事部同事悄悄爆料，“人事部还会格外关心后辈成员的‘终身大事’哦。”

在采访接近尾声时，人事部成员异口同声地说：“我们团队是一个永远18岁的团队，非常的年轻、积极、有爱、充满活力。”

2019年，是加特可广州的新征程、新起点，机遇与挑战并存。为此，人事部将朝着公司目标不断努力，勇于改变，勇于创新，为公司的发展贡献自己的力量。

# FY18年度 升职者名单

FY18年度又一批人员晋升新职位，不仅有加特可广州人员，也有派赴加特可苏州的人员，让我们祝贺并期待他们能在新的工作岗位上做出更优异的成绩。



加特可广州

姓名	部门	新职位
苏英	生产管理部	部长
李媛	财务部	科长
吴春景	培训宣传部	科长
林佩玲	营业部	科长
黄源源	营业部(上海分公司)	科长
唐振湘	生产技术部	科长
黎应春	生产技术部	副科长
黄坚涛	第一生产部	副科长
黄荣博	开发部	科长
张建华	市场品质部	副科长
王燕燕	经营企划室	主管
蓝明	总务部安健科	主管
王安威	营业部	主管
赵瑞英	JEPS推进部	主管
吴剑文	生产技术部	主管
刘庆权	品质保证部	主管
刘海锋	生产技术部	主管
杨栋梁	生产技术部	主管
潘宇超	生产技术部	主管
赵龙	生产管理部	主管
汪玉娇	生产管理部	主管
谭虎成	采购部	主管
区健锋	采购部	主管
陈进	采购部	主管
陈川磊	开发部	主管
苗丽莎	开发部	主管
杨松	开发部	主管
徐永勤	开发部	主管
张业涛	市场品质部	主管



	姓名	部门	新职位
加特可广州	崔应庆	第一生产部	系长
	蔡维	第二生产部	系长
	黄祖省	工务部	系长
	刘超	第一生产部	系长
	罗志锋	第三生产部	系长
	王华进	生产技术部	系长
	钟灼锋	第一生产部	工长
	龙添翼	第一生产部	工长
	潘海源	第一生产部	工长
	刘海瑞	第一生产部	工长
	胡玉兵	第二生产部	工长
	吕磊	第二生产部	工长
	朱日亮	第二生产部	工长
	郭祖荣	第三生产部	工长
	罗顺清	第三生产部	工长
	王晓光	第三生产部	工长
	田丽军	第三生产部	工长
	李春波	第三生产部	工长
	余鲁	第四生产部	工长
	黄远浩	生产技术部	工长
李益群	工务部	工长	
覃瑶	工务部	工长	
黄宇庭	工务部	工长	
冯嘉文	市场品质部	工长	

	姓名	部门	新职位
派赴 加特可苏州	苏李松	生产部	本部长
	刘朝明	人事部	本部长
	胡培德	财务部	本部长
	钟杰	品质保证部	部长
	冯升华	工务部	副科长
	曾思明	总务部安健科	副科长
	陈培洲	工务部	主管
	朱品清	采购部	主管
	刘亮	工务部	主管
	杨欢	生产技术部	主管
	卢金云	采购部	主管
	熊兆忠	人事部	主管
	李飞	工务部	系长
	黄康飞	第四生产部	工长
	赵长运	生产技术部	工长
	杜兵	工务部	工长
张健	品质保证部	工长	

# 升职者感言



## 苏李松

★ 加特可苏州 本部长 ★

大家好！我是今年春节后正式赴任加特可苏州的苏李松。  
我是2007年入职加特可广州，刚好在加特可广州工作11年后调动到加特可苏州工作。在加特可广州工作期间一直在制造现场工作，过来加特可苏州后负责生产部门的工作，今后也请大家多多关照。

本次晋升，首先感谢公司各位领导的栽培，接着要感谢我的同事们对我工作的支持与协助。不管是我以前所在的部门，还是其他支持部门的同事，在工作上给了我莫大的帮助，衷心感谢。

加特可苏州是一家崭新的企业，目前正在为了按时顺利地量产，大家每天都在努力建设中。

在这个建设过程中，感谢加特可广州各部门领导、各位同事给予我们的大力支持，让我们深刻地体会到了“ONE JATCO”“T-E-A-M”的精神。我相信在大家的共同努力下，加特可苏州一定会建设成全球最有竞争力的企业。

请大家多多协助，谢谢！



## 苏英

★ 生产管理部 部长 ★

各位同仁好，我是生产管理部的苏英。自2010年入职加特可广州，从一名生管担当开始做起，到今天被任命为生管部长一职。最最感谢的是与我一起成长的同事们，以及给予我指导，培养我的领导们。

对于我本人来讲，本次晋升的第一感受并非是开心，而是责任与压力。

### 对于过去的回顾：

首先，非常幸运的是我能与团队合作精神极强的生管同事们一起工作，每天的日常工作中也充满了感动与欣慰。大家日常工作中互相理解，合作无间，特别是遇到问题时，全员积极应对，十分有责任心。在过去的9年期间，上司给予我支持与指导，我的个人业务能力也不断得到提升。

### 对于未来的展望：

1. 带领团队，保持至今为止的良好业绩成果，继续挖掘寻找最佳的管理方式。
2. 提高大家的工作效率，为提高QoL做好铺垫。
3. 作为生产管理部门，与公司相关部门保持及时、良好、有效的沟通，是至关重要的。
4. 力争成为全球生管的学习对象。

## 钟杰

★ 品质保证部 部长 ★

大家好，我叫钟杰，自2009年进入加特可广州品质保证部以来已经是第10个年头了。回忆起第一次跟加特可结缘，是在2008年加特可广州首次校园招聘，也是唯一一次在我的母校武汉大学举行宣讲会的时候。当时加特可广州宣讲会在一个几十号人的小会议厅举行，参加者寥寥几人；而同时在隔壁可容纳千人以上的学术报告厅正举行一个高薪招聘的网络公司宣讲会，参加者人山人海。冷场与热场可想而知。依稀记得我是其中为数不多立场坚定地在这个小会议厅认真听完加特可广州宣讲会并做笔记的一员。10年过去了，惊觉自己仍能保持初心。

本年度十分荣幸能够升职为部长，非常感谢领导、同事、部下给予的指导与包容，期待与公司、同事们继续努力，共同成长！



## 吴春景

★ 培训宣传部培训科 科长 ★

大家好，我是培训科吴春景。感谢公司和领导的栽培，也感谢各位一直以来给予的帮助。从2019年4月开始，我开始负责教育全盘业务。这是新的角色，也意味着更高的要求（包括看待问题的观点、思维高度、成本意识、团队影响力等），也意味着更严峻的挑战！在新的岗位上，自己还是“新手”，需要更加努力地学习，快速适应、快速发挥能量。

“保持专注，将有限的能量用在核心业务上。”这是我在工作中坚持的信念，未来，培训科将协同各部门，为公司的人财育成创造更高的附加价值。



## 李媛

★ 财务部损益管理科 科长 ★

大家好！我是来自财务部损益管理科的李媛。

时光如梭，加入加特可已经9年有余，从一名财务担当到晋升为科长，生活中也完成了成家立业的重要课题，一路走来特别感谢公司同事们的理解和配合以及领导们给予的指导和支撑，感谢。

关于财务小伙伴的工作，我们的工作不仅仅局限于报销和付款，除此之外还有年度预算，季度预测及各成本费用差异分析等内容。

2019年的经济环境异常严峻，为了维持以往的利润率我们需要紧缩财政，并坚定不移地加大推进原低活动。我们将持续保持数据信息的完整和准确，为各业务部门原低活动提供夯实的数据支持和参考依据；同时还将继续坚持三现主义，了解相关业务，分析业务数据与财务数据的关联，get到任何变动可能对营业利润产生的影响。

希望大家能一如既往地支持我们财务部的工作，谢谢！



## 黄荣博

★ 开发部项目推进科 科长 ★

各位同事大家好！我是加特可广州开发部项目推进科的黄荣博。从2010年加入加特可到现在已经是第9个年头，在加特可这个大家庭下，正是大家无微不至的关怀与协助，我才能不断地成长。在此，对培养我的领导们，平时给予支持协助的同事们，由衷地表示感谢。

有关开发部的工作，可能平时跟部分部门接触机会不多，所以我再简单地介绍下开发部的工作。加特可广州开发团队从2010年开始构建，目前主要包括项目推进、实验、控制开发、部品开发及开发管理5个科室。

除了日产、启辰新车型项目，VA现地化，品质的业务都由加特可广州现地开发团队负责，通用的新款等项目也将完全JKE移管到加特可广州本地开发团队。全新的48V M-HEV项目，还有新客户的初期可行性设计检讨的工作都在本地如火如荼地开展。在各个项目工作中，与生产、品质、营业等部门联系非常密切，正是在各部门的大力协助下，开发的工作才能够顺利地展开，从而为公司研发出更有竞争力的产品，拓展更多的客户。

随着第二工厂的建成，开发部也会积极配合第二工厂的项目工作以确保顺利量产，希望今后大家也可以一如既往地支持开发部的工作，非常感谢！



## 蓝明

★ 总务部安健科 主管 ★

各位同事，大家好。我是安健科的蓝明，2014年入职，5年时间转瞬即逝，回首往事，仿佛发生在昨天一般。在加特可广州，我认识了很多师长、朋友，他们对我的职业、人生的成长都起到了积极、正面的作用，感谢他们。

我很感激公司给我升职的机会，让我从担当升职为主管，我想这主要是对安健团队工作的肯定，如果团队做不好，某一个人的晋升都是一文不值的。安健科从无到有，并与大家共同进步，这离不开领导们的专业指导和现场的大力支持，我为能从事安全工作而感到荣幸和骄傲。

升职是一种鼓励，也是一种鞭策。做安全工作，需要不断提升自我修养。危险不仅仅存在于工作上，上下班中，甚至是家里都可能存在着安全隐患。综上所述，我们安全团队的主要任务是：和大家一起发现隐患、改善环境、消灭隐患，确保生产顺利进行，大家平安、健康。插入一段广告：请问怎样才能确保大家的安全呢？这位朋友，你问对人了！只要大家积极参与安健团队的活动，如安全教育、巡检、应急演练等一系列的活动中，并充分地运用于工作和生活，一定能创建安全的环境。



## 杨栋梁

★ 生产技术部组装技术科 主管 ★

大家好！我是组装技术部改善班的杨栋梁，很荣幸能收到邀请在社刊上跟大家见面。自2016年7月入职在改善班担任电气技术员以来，一直受到各个部门的领导们和同事们的支持、帮助以及教导，让我快速地融入加特可广州这个大集体。在接下来的FY19年，改善班将再次挑战我们的极限，努力提升业务水平和技能水平，实现自动化设备内制化，并且在接下来的产品创新改造中献上我们的力量。还请大家今后继续多多支持我们的工作。谢谢！



## 陈培洲

★ 加特可苏州工务部动力科 主管 ★

各位同事，大家好，我是工务部陈培洲，很荣幸晋升工务部主管一职。感谢公司各位领导的指导，感谢部长和科长的培养，感谢JTC各位老师和各位同事的支持和协助。

本人正在加特可苏州工务部出向，将带领本团队与各个部门协作，以公司和部门方针目标为指南，以T-E-A-M JATCO WAY为指引，在安全绝对的基础上，开展工作，为加特可苏州顺利量产及以后的安定生产，全力以赴。

最后，也拜托大家一如既往地支持工务部的工作。谢谢大家！



## 蔡维

★ 第二生产部 系长 ★

大家好！我是第二生产部的蔡维。自2009年10月入职以来，伴随着公司的高速发展，自身也在同事的支持以及上司的指导帮助下不断的成长，并且得到了公司的认可。

一路走来，不同的阶段会有不同的考验，如今在新的岗位，等待我的是更大的责任及压力。今后还需要不断地学习来提高和完善自己的能力，在工作中重在执行，继续为公司的发展贡献自己的力量。



## 王华进

★ 生产技术部加工技术科 系长 ★

尊敬的各位同事大家好，我是生产技术科的王华进。

自2010年入职加特可广州，从一名工具担当开始做起，至今被任命为生产技术科工具系长一职。非常感谢与我一起成长的同事们，给予我指导、培养我的领导们和日本支援的老师。

对于我本人来讲，本次晋升新职位就是一个新的起点，一个全新的挑战，充满责任与压力，需要更加严格要求自己，全面提升自己的能力，努力奋进前行，竭尽全力给予公司回报。

回顾过去，非常幸运地成为JATCO人，从工务部到生产技术部都是与有专业技术又有团队合作精神的同事们一起工作，每天的日常工作经历都是成长和磨炼，充满了感动与欣慰。大家日常工作中互相理解，互相关联，互相合作等精神以及在工作中具备很强的责任心和良好的态度，都值得一直拥有。9年期间，在上司和各同事的支持及指导下，业务处理能力和工具专业技术，也不断得到全面的提升。遇到困难和挫折时，总能得到上司及团队的帮助和协助，总能顺利度过，所以说：“有团队合作的团队，是没有困难的”。

展望未来，我将继续带领工具团队，持续维持已经取得的良好业绩成果，力争更上一层楼；继续通过挖掘不足并及时改善，提高现场力，为加特可苏州工厂和外贩客户提供更加优质的工具；继续与公司相关部门保持及时、良好、有效的沟通，倾听来自不同的声音和需求，迅速作出应对及配合，挑战成为全球各据点工具的BM。

希望今后大家也可以一如既往的支持工具团队的工作，非常感谢！

# 归任人员 寄语



## 加藤直树

坚持就是力量。从FY15年度到FY18年度的四年时间，光阴转瞬即逝。在加特可广州成长满10周年这一重要节点，能够在公司服务，我感到非常的荣幸。目前，我们正在以安全零灾害、品质零缺陷、环保常识心头放为目标持续超负荷的生产，我常常思考这是否能够满足客户的要求，因为对于工厂而言，持续的满负荷生产状态并非是健康的状态，这对作业员工和设备来说也是一个巨大的挑战。然而，多亏了各位的合作，让我们能够顺利的持续生产，不仅确保安全零灾害及优异品质，而且还创造了生产能力有史以来的最高纪录，在这四年内生产率提高了近2倍，可以引以为傲地说，这是加特可广州每位员工付出努力的成果，在此，我想对各位的努力和艰辛表示衷心的感谢。

我的座右铭是“坚持就是力量，专心做好普通事”。今后让我们继续以One JATCO为准绳不断努力，感谢大家这4年来的关照。



## 田中清和

大家好。我是从2017年4月开始在上海分公司工作2年的田中清和。

在汽车行业，2年时间相当于新上市车型的小规模设计变更，也就是MINOR CHANGE（微小变动），所花费的时间，可以说是这个行业的商品周期中最小的单位了。但是，我觉得我在上海度过的2年间，绝对不是最小单位，是一个反复发生巨大变化的时代。

由于电动化政策的修订和变更，导致整车厂的动力总成战略变更；由于排气法规实行时间点的变化导致项目日程的变更和订货台数的大幅变动；由于28年来首次汽车销售台数减少导致的订单变动和库存调整；还有明明看起来很顺利的项目最后谈判破裂的阴影；竞争对手进军中国……具体事例，数不胜数。

中国市场重要的是速度，对此我深有体会。在赴任中国之前就一直在各种场合听到这样的话，在中国市场上实实在在的体验各种项目和商务，对我来说是非常重要的经验。为了不落后于这个速度，大家力争跑在前头，在这样的环境里生活、工作并且做出成绩。你们踊跃杰出的表现，将作为JATCO Group生存与发展不可或缺的重要因素。

加特可广州不仅在销售台数，在工作推进方面也处于引领JATCO Group全体的地位，作为加特可广州职员的我深感骄傲。今后为了Global JATCO的成长，让我们共同成长！

最后，对于让我积累了良好经验的中国，加特可广州，和上海分公司，我表示深深地感谢。



## 中野晴久

大家好，我叫中野，之前在加特可广州担任品质技术中心的中心长。

虽然在到加特可广州赴任之前我曾出差来过多次，但正式到任时大家带给我的热忱的欢迎依旧让我记忆犹新。

在加特可广州为期3年的任职期间，我除了品质技术中心的业务范围之外，还做过品质及宣传应对等工作，我觉得这些归根到底还是由于在One 加特可广州，One JATCO的意识指导下和大家一起展开工作的结果。此外，在工作之余我还参加了各种活动，进行了各种交流，这些都让我难以忘怀。我确信这些不仅值得我回忆，它们还让我得以成长。

我认为中国的市场仍然会大幅增长，为了使加特可广州能够共同发展，我们还需要继续挑战。

回到日本之后我将就职于海外营业部，从某种意义上说我会与大家进一步地加深合作、开展业务。

今后也让我们共同成长吧。



## 李勇旭

加特可广州的各位同事，自2014年8月我来到上海分公司营业部已经过去了4年半，此时千言万语只能化作一句感谢。

承蒙大家的关照，让我能够平安地、快乐地走过这长约5年的时间，我向大家表示衷心的感谢。

今后即使回到加特可韩国，我依然负责销售相关的工作。

虽然要离开中国了，但如果有用得上的我的经验之处，我务必会尽力协助。

我今后会在首尔工作，所以如果你来韩国，无论因公或因私请一定跟我联络。

中国客户的变化速度越来越快，我们的相关工作也每时每刻都在变化，不仅是汽车产业，世界各地的经济情势也每时每刻都在变化，我认为最重要的问题是如何应对这些变化，我相信在全球经济中占据着关键地位的中国，加特可广州作为领头企业可以游刃有余地克服这些问题。

在加特可广州工作过程中，让我体会到团队精神的强大，我相信这也是我们的原动力。

在日常生活中，与我的祖国不同，中国可以用“大、宽、多、高”这些形容词来描述。可能是因为我的祖国很小吧，但另一方面，也有很多文化相似的地方，虽然也存在很多意料之外的细微差异。这些差异让我困惑过，也让我感受到很多乐趣。对此我真切体会到了沟通才是王道，要想了解彼此的差异，第一步就是要正确理解对方真正的意图。要学会觉察与其他国家交往中产生的差异，也不能因为是相近的国家而忽视了差异。

最后再次感谢大家，让我度过了非常快乐的5年时光。今后与大家一起为了加特可集团而继续努力吧！

感谢大家。

# 赴任人员 寄语



### 铃木仁

大家好！我是负责JEPS推进部和经营企划室的铃木仁。这是我的第一次海外赴任，内心既激动又有点惴惴不安。我从1992年加入公司，近3年间负责的是制造领域。我会努力运用我积累的经验和知识为加特可广州的各位服务，不断向前。我的爱好是看体育比赛和看电影。听说加特可广州有很多体育爱好者，因此我想跟大家一起尝试室内足球及跑步，尽快跟大家打成一片。此外在加特可广州期间，我还希望能够学会以下2件事情：①说中文（日常对话程度），②做饭（从简单的开始）。在此“征集”教我学中文和做饭的老师，请大家多多为我宣传。我希望能够尽快地习惯在广州的生活，与各位一同快乐地工作，请多多关照！



### 渡边上总

你们好，我叫渡边上总，从2019年4月开始成为了加特可广州的一员。

我在市场品质企划服务科中负责应对市场品质，但我追求的目标是“获得客户的信赖”。我认为我们的目的不仅在于让JATCO/加特可广州销售量产产品，还在于让客户能更长期的乘坐配置有我们产品的车辆，通过提供更好的服务来实现我们的目的。

试想一下，或许你能够忍耐购入新车需要等上3个月，但是在修理上花费3个月，你乐意吗？

如果CVT修理需要花费24000元（约40万日元），你能接受吗？

因此，提供快速、经济（合理的价格）、可靠的维修服务以避免这些情况的发生，这就是我的使命。

“Stay hungry, stay foolish” —— Steve Jobs（“求知若饥，虚心若愚” —— 史蒂夫·乔布斯）

我听说加特可广州成员都是积极努力的实干家。那么，请让我与诸位一起迎接新的挑战吧！请多关照！



### 申秀一

素日多得大家的关照。非常感谢大家给我提供这样的发言机会。我是本次就任于加特可广州项目推进科的申秀一。

自从加入公司以来，我本人一直负责加特可韩国的AT/CVT车辆应用项目的业务，最近3年才开始接触中国OEM项目的工作，时间并不长。虽然目前熟悉和理解了该项目的流程，但我知道这仅是面向中国OEM工作的第一步。

对于促进加特可广州的开发体制健全稳定这个任务，我能做出多少的贡献呢，说实话我既满怀期待又难掩不安。

可能在适应广州的生活之前，我会给加特可广州的各位带来诸多不便，因此，为了能够尽快地适应并融入到大家，我决定本着“啐啄同机”的精神，不断努力，请大家多多指导和鞭策。

说的比较简单，但还是请允许我以这种方式向大家致以最诚挚的问候。



### 郑泰会

我是被分配到品质技术中心担任技术总监的郑泰会。

首先进行一下简单的自我介绍，我是1999年加入加特可韩国的，负责实验和单元总结业务，从2015年开始我被调往项目推进室，负责新客户开发和外销项目的推进。从本年度开始工作地点转移到加特可广州，可以在离客户更近的地方工作，我想效率和交流方面都将得到很大的改善。

因为负责外销项目的推进，中国对我而言已然是最重要的国家。我经常拜访客户，最关注与中国相关的新闻。虽然我自己的方式熟悉着中国，但除工作之外的知识确实不足，所以接下来我需要学习在中国生活需要的地理、文化、语言方面的知识，非常期待加特可广州的各位可以给我亲切的指导。

我的主要工作是正确掌握客户的要求，并把它们反馈到我们的开发业务中。要做到正确的把握我觉得非常困难，必须要具备比客户更深层次的专业知识，需要与OEM密切沟通。而密切的沟通是只有当地人才可以做到的地步，我在很大程度上需要依赖加特可广州的营业、开发，我想这点今后也不会改变。

我希望通过与客户的密切合作和高效应对，以此提高客户的满意度，建立更高层次的合作伙伴关系，从而对中国业务的开拓做出贡献。

CVT是加特可的产品，是其他公司无法模仿的高科技的集合。虽然它的价格比其它单元贵，但客户选择CVT的理由更在于CVT拥有稳定的市场品质和低油耗等商品力，与汽车的商品力息息相关。此外，客户如要使用加特可的商品，需要大量的信息。在此过程中与客户接触的每一位员工所提供的技术服务将成为加特可的销售产品之一。让我们始终牢记提高我们的技术水平就可以提高客户的满意度这一点吧。

# 如何让丈夫明白，爸爸在育儿中必不可少？

## 妈妈问

孩子3岁了，但丈夫很抗拒带孩子，说一步动一下，怎样才能让丈夫分担育儿，也和孩子培养感情呢？



## 专家说

目前中国带娃的大部分是妈妈操心的多，有些甚至是妈妈一手包办了育儿和教育的所有事情。虽然夫妻都知道孩子需要两个人一起与之建立感情，但是，要么是爸爸不会带没耐心带，要么是妈妈担心丈夫不会带，两个人一起把爸爸推出了育儿的领域。这里有个妈妈就很聪明的平衡了夫妻两个人的育儿，我们一起来看一下：

### 1. 让孩子自己找爸爸

我们家有些事，是只有爸爸才会做的。

当孩子奔过来让我陪他玩乐高，我问他：“我们家谁最会搭乐高呀？”他立即想起了什么，一扭头就兴奋地冲了过去：“爸爸，请你陪我搭乐高，好吗？”

你觉得是咱吼几嗓子管用，还是娃软萌萌地央求管用？

过一会儿我去参观一下战场，戏精上身：“天哪！这么漂亮的是什么？是你搭的吗？呀，是和爸爸一起搭的啊，哇，你可以再给我讲一下吗，你看这里还有一个楼梯进大楼，我怎么就想不到呢？”

老公哪那么好糊弄的，但要是娃有什么事都第一时间想到找爸爸就好办多了。

找着找着，他们就磨合出爷俩能玩的游戏，不用你费心。玩着玩着，爸爸对自己娃的了解就多了，感情也更深了，有事没事心里也更惦记了。

咨询师释义：妻子要做的是发现丈夫的长处，引导孩子去发挥父亲的长处。这样才是两全其美，孩子喜欢爸爸，夫妻也不用为这件事红脸。

### 2. 爸爸，你好高好帅啊

孩子有时候会有一些有趣的视角，比如说有一天，孩子形容一个东西很高时，他比划着：“很高很高，这么高，比爸爸还要高。”

这一下子给了我极大的灵感。

于是我们家的对话常常是这样的，“妈妈，我为什么要吃青菜。”

我说：“你多吃青菜好好吃饭，就能长得像爸爸那样高了。”

然后我还会让孩子去找爸爸说甜言蜜语，比如这句“爸爸，你好高好帅啊”，来自绘本：《最爱的，是你》。读到这句，孩子咯咯地笑，我说那你跟你的爸爸说啊。他就跑过去说，父子难免又亲又抱一团和气。

咨询师释义：无论是成人还是孩子都喜欢听到鼓励、赞美和表扬。鼓励才是最好的动力。

### 3. 果断甩锅，大胆放手，不要责备细节

大约孩子八个月的时候开始每周抽二三个小时运动。我们把时间定在周六下午。

我哄睡后直接走人，哄不睡就由孩子爹全权负责接手。

一开始我真的是一百个不放心。如果醒了哭怎么办，孩子爸爸知不知道看看有没有拉臭臭，尿布能及时换吗？……东想西想，恨不得从楼下赶紧上楼算了。但其实人家好好的。

有时候回来了，确实看到衣服前襟扣错了，袜子两只的颜色不一样，拿洗澡的纱布洗屁股了，让他喂梨喂成苹果了……我也不吭声，孩子没觉得不舒服，有啥嘛。

丈夫在带孩子的事情上确实笨手笨脚一点，但再想想：只要不伤着孩子，穿丑点别扭有啥关系，父子也能找到父子之间的联系和乐呵，不用过多操心。

咨询师释义：做错了比拦着不让要做好，就像很多孩子刚开始铺床、洗碗都笨手笨脚又特别慢，这时候有些妈妈就会着急抢过来。但是孩子（丈夫）不经过练习怎么可能做得好呢？

## 结语

不得不说，很多时候由于家庭分工的不同，父亲会忙于工作，赚钱养家，给不了孩子足够的陪伴。那么在一些关键的时刻，父亲千万不要缺席，不管是孩子的生日，还是学校的亲子比赛，亦或是孩子的第一次登台演出，这种对孩子来说“里程碑”式的时刻，爸爸一定要在场，孩子也会感恩爸爸的出席。同时，日常生活中，母亲可以更有意识地让父亲带孩子，孩子跟父亲也能够相处得非常愉快。而且在这段相处的时光里，成长并且有收获的不仅仅是孩子，父亲也会有所感触，这样也让一位父亲更有责任心，也能够让父亲更为成熟。

