

十年三整合

——我所经历的那些改革

从2009年到2018年,从系统内专业化重组到全省港口行业一体化整合,我经历了三次重组:2009年铜冠水运公司与铜冠运输公司专业化组合;2012年铜冠运输公司与铜冠物流公司组合;2018年新组建的安徽省港航集团整合。作为港口人,在一次次改革的过程中感受着改革带来的变化。

我们一生中职业生涯有几个十年?如果说第一个十年是个人学习和积累阶段,那么第二个十年就是展示自我的冲刺期,而第三个十年应该是一个人的成熟期,大多数人在这个阶段已是工作中的中坚力量,而在这个阶段经历企业改革,不仅面临着体制与机制的变化,更主要还是个人职场历练和对自己心智的考验。

经历中最难忘的是第一次合并,和大多数人一样怀着惶恐、疑虑和不安,那种焦虑中还包含有怀疑情绪。如果是企业处于最低谷时期,重组会带来机遇或是重生。但那时我们企业正处在蒸蒸日上,各项经营正处于鼎盛时期,这时的重组不亚于突如其来的炸雷,对思想的震动最为剧烈。

是主动融合还是被动融合,产生的效果会截然不同。从社会大背景来看,实施专业化重组,实现资源共享,形成大物流的运营格局,符合当前市场经济下的竞争模式,不仅是集团的战略思

想,更是推动物流做大做强专业化发展新思路。从局部站位上来看,面临着眼前利益和长久利益、局部利益和总体利益的抉择。面对抉择的态度最能体现各级组织的能力和个人的眼界。

如果将企业重组形容为凤凰涅槃,是浴火重生还是投火而自灭,考验的是一个组织的能力。在这个过程中,资产上1+1+1递增容易,建立在同一系统内的管理上融合也相对简单,难的是文化融合。虽说是系统内重组,但不同行业之间不同的管理模式,甚至在相同背景下不同的观念和文化,都会影响相互间的融合。经历合并这十年来,给我最深的感触并由此感慨的是:企业文化是管理的根基,文化融合是经营融合的保障。

在这过程中,我们体会到企业文化指引着企业的发展方向。企业文化体现在制度上,更体现在组织的各项经营活动中。在铜冠物流公司重组初期,作为分公司一级组织,在母公司提炼的共性文化背景下,实现个性与共性快速融合是关键。只有在共同的企业精神、使命、愿景、经营理念、管理理念、发展理念的引领下,才能形成朝着统一的目标迈进的合力。作为基层管理者,在这个过程中经历了碰撞、磨合到融合,从局部到整体、个人到集体的站位转换,最终理解合并重组的重要意义,并积极融入到这项工作中。

在这过程中,我们体会到文化成为统一员工行为的规范引领。企业员工稳定是企业发展的根本。只有充分发挥企业文化的凝聚作用、激励作用、导向作用、约束作用,才能形成员工的精神支柱和精神动力;只有将无形的文化,转化为行为规范,约束员工行为,才能使企业上下达成统一,和谐和默契,形成良性互动局面,促使员工为企业共同的目标而努力。这些年来,无论从质量、安全、环保和自身发展方面,正是形成了这种文化的氛围,所以有了企业的整体目标,并在这目标的统一下形成了各板块发展目标与目标。员工在企业发展中,通过各种职业通道让个人愿景寄托在组织愿景之上,得到成长,实现个人价值。而我个人也从最初的疑虑、焦虑转变为从容,由此得到成长、成熟而成就,所在单位工作得到铜冠物流公司、铜陵有色集团公司和省国资委的各项表彰;组织面貌与员工面貌呈现出积极昂扬姿态,在自己的一方阵地里为企业改革书写了绚丽篇章。

在这个过程中,我们体会到文化引领企业产生卓越绩效。优良的企业文化是企业健康成长的前提,它不仅能营造良好的氛围,更能引领企业产出卓越的绩效。就分公司所在的港口装卸而言,我们见证了它从规模上由一期扩大

到目前二期,资产规模扩大、经营范围扩展。在近几年主业市场起伏较大遭受冲击之时,装卸量仍保持稳定并有逐年小步上升,为物流公司整体效益稳定发挥着积极作用。同时,在经营过程中,按照集团公司与物流公司管理要求,保持经营管理等各项工作持续推进,安全生产与环境保护都走在铜陵市同类行业的前列,为当前开展的省内港口企业的整合奠定了良好的经营基础和管理基础。

十年三重组,处变而不惊。给我的启发是:无论体制如何转变,做好服务是宗旨,以此稳定客户与市场,确保各项生产有序运转。也只有这样,才能为今后扩大生产打下基础。无论机制怎样改变,必须以强化管理为抓手,才能推动企业发展。无论面临怎样困境,坚定信心是关键,只有这样企业改革发展才能顺利而推进。

当前,企业改制也是人员思想最为活跃时期,基层组织更要带领员工团结一致、坚定信心为着力点,做好各项宣传、发动和稳定工作,抓住政策机遇在战略布局上实现华丽转身,让改革成为企业发展的源动力;让员工在改制中体现到人企和谐,享有到应有的实惠,只有这样,改制、改革才是众望所归,才会得到员工的拥护。

陈玲珊

在踏实与执着中书写华章

企业,是我们工作的地方,也是我们成长的地方。自参加工作以来,迄今也有二十三个年头。回首往事,点点滴滴的印记仿佛就在昨天。二十余年来,我满怀激情,用辛勤和汗水书写了自己的青春,将我的执着和努力挥洒在平凡的岗位上。我和我的同事们用实际行动见证着企业的成长和发展壮大。

记得刚进公司的时候,我怀揣着一份梦想被分配到维修班组工作。我的师傅是一名老党员,他语重心长的对我说:“年轻人要踏踏实实,多学点技术,多动动手,要有耐心”……就这样,我始终牢记师傅的教导正式踏入了工作。那也是年轻的情怀和党的熏陶,在入职的第三天我便向党组织提交了入党申请书,积极的向组织靠拢,立志要严格要求自己,为公司的发展多出力。

那时的上引汤车间是引进芬兰奥托昆普公司熔化炉,设备在国内生产铜杆行业是最先进的,配备的轧机、高速连续拉丝机也是数一数二的。在这样一个环境里,我干了六年。在这样领导、师傅、同事们的帮助和关爱下,通过自己努力钻研,很快掌握了生产工艺及设备的日常维修保养,为今后的更好地工作奠定了坚实的基础。

由于市场的变化,公司要寻求新的利润增长点,以改变产品上的单一状况。新上电镀铜球及挤压铜扁线纸包线项目的上马,从原有的万吨吨的企业,发展到年产两万吨以上的规模,商务部也因此急需补充人手。2002年,

我凭借熟知生产工艺和工作上的努力,经过层层选拔,在笔试、面试中脱颖而出,有幸成为商务部的一名销售员。作为一名销售员不但要了解自己、了解公司、了解产品,更要了解客户,把握市场信息,掌握市场动态,从一开始跟着老师傅们后面学习,到后来自己独立的开展工作,开发新用户,遇到了很多的困难。每当受到挫折,始终认为只要付出,就一定会回报。我暗暗给自己打气鼓励,不断鞭策自己。功夫不负有心人。在六年的销售工作中,开发了两个新客户,经手的每一家客户账目清晰,都收回销售货款,为公司的销量和资金的安全回笼付出了辛勤的汗水。

随着国家进一步加大改革开放力度,企业产品的升级换代势在必行。铜陵有色公司经过详细的市场调研和对未来的预判,认为电子及电工材料、铜箔在电力变压器和新能源电池已经成为未来发展的主流产品。2007年,由铜陵有色集团公司投资建立的铜冠铜业轩铜材料有限公司在合肥经济技术开发区立项建设。刚开始公司连条路都没有,到处都是泥泞水洼,杂草丛生;也没有自己的食堂、宿舍,条件十分艰苦。就是在这块荒芜的土地上,凭借着坚定信念,上下齐心协力,如今换位导线和电子铜箔两座现代化的工场屹立在公司东西两侧,公司内花草琳琅满目,绿树如茵。

按照计划,换位导线项目从2008年8月份开始,对主设备漆包机、精轧

机等紧张的安装。为了赶工期,尽早地投产,抢占市场份额,安装分成三个组分头进行。我与另一名同事带领五个刚毕业的大专院校毕业生,投入到紧张的工作中。为缩短工期,提前完成安装,为后续的调试赢取时间,我们加班加点已经是家常便饭。炎炎夏日,汗水浸湿了衣服,中午吃饭时将衣服脱下来晾一晾就穿上,整个身上都是一股汗臭味。一度连续工作两个多月没有休息,大家没有一句怨言,浑身有使不完的劲,为的就是能早一天投产。

2009年3月全部设备完成了调试,具备了投产的条件,二期也于当年完成整个安装调试工作,比预期的工期提前几个月,为公司早早立足市场赢得了宝贵的时间,同时电子铜箔的项目也如期完成顺利安装调试。

为了不断满足客户的需求,适应产品结构的变化,多年来,公司一直致力于新产品、新工艺的研发投入,进行设备改造、技术革新、工艺方法优化等。先后在漆包铜箔线高压漆膜连续性研究、自粘缩醛换位导线研究等科研新项目的研发取得一定的成果。攻关的提高非晶变压器漆膜附着性OC课题获安徽省成果三等奖;在挤压溢料率的管控、漆包成品线的提升、换位导线新品的加工方面成绩显著。

近年来,公司进一步调整产品的结构,优化生产,严控资金风险,加大成本管控,做大做强漆包、换位线,特别是在大容量变压器产品上的开发力度,换位

导线产品预计创历史新高,为公司整体的效益提升提高了保障。铜箔产品生产更是如火如荼,市场供不应求,总产能和技术水平位居国内前列,产品先后获得授权发明专利、安徽省新产品鉴定、安徽省科学技术进步二等奖等多项成果和荣誉,也成为集团公司铜箔厂的盈利大户,公司一跃成为行业的领军企业。

安徽铜箔公司不但在生产方面取得一系列可喜的成绩,在提升党建工作,夯实基础组织等方面也开展的有声有色。先后创建了六个党建品牌,充分发挥党建的引领作用。工会、团委也组织积极开展活动,如:举行劳动竞赛、技术比武、合理化建议、季度之星评选,以及长跑、拔河、摄影等活动,在参加集团公司组织的活动中多次取得了优异成绩,大大提高了职工的团队意识,增强了企业的凝聚力和荣誉感。

10年春秋,几多汗水。我从当初一个一线的工人到班组长,再到现在的基层管理者,今天的我褪去了当初的稚嫩,多了一份成熟,多了一份坚强。当年一起的同事们如今都已经成家立业,依然在公司各个岗位上坚守、奉献着。公司不断的发展壮大,从刚开始的百把号人到现如今的上千人。在和公司的一起成长中我会到工作中的乐趣和成就感,生活中的满足感,感谢公司给我这个发展的平台。在这改革的大潮中,赋予我们的责任还很重,未来的路还很长,我将振奋精神,扎实工作,为铜箔公司的发展做出更大的贡献。

汪华龙

为政之要,惟在得人。选什么样的人,用什么样的干部,如何选人、怎样用人,历来是关乎干部队伍战斗力、关乎党和国家事业兴衰成败的关键性、根本性问题。

“中央政治局集体学习安排中国历史上的吏治这个题目,目的是了解我国历史上吏治的得失,为建设高素质干部队伍提供一些借鉴。”日前,在主持中共中央政治局第十次集体学习时,习近平总书记着眼党和国家事业发展全局,深刻把握治乱兴衰规律,从五个方面对严明吏治提出明确要求,为全党上下树立了鲜明的选人用人导向。

欲知大道,必先为史。重视历史教训、善用历史经验,是我们党一以贯之的优良传统。早在1941年,毛泽东同志就在《改造我们的学习》里向全党发出号召,“不但要懂得中国的今天,还要懂得中国的昨天和前天”。邓小平同志强调,“要懂得些中国历史,这是中国发展的一个精神动力”。我们党之所以对历史如此重视,就在于历史既是最好的教科书,也是最好的营养剂。我国古代吏治思想和做法既积累了丰富的治吏经验,也带有明显的历史局限,其中有不少封建糟粕。如果能够去其糟粕、取其精华,善于向历史学习,增强对“宰相必起于州部,猛将必发于卒伍”的人才成长规律的认识,完善“做官先做人,从政先立德”的修养功夫,借鉴“惟才是与”“选贤任能制度实践,对我们选对人、用好人,具有重要意义。

“明镜所以照形,古事所以知今”。我们重视、研究、借鉴历史,从来都不是为了复古,也不是为了发思古之幽情,而是要从历史中汲取精神营养,从过往中借鉴用人之道,进而解决时代问题。既不胶柱鼓瑟,也不妄自菲薄,而是结合我们正在干的事业和历史在做的事情,我们才能用“活的历史”指引前行之路。借鉴历史经验,严明吏治,更是如此。

比如,在“德才兼备”问题上,古代吏治历来强调“才者,德之资也;德者,才之帅也”。严于律己是德,恪尽职守是德,两袖清风也是德,品行、作风、廉洁等都有德的要求。好干部的标准是具体的、历史的,哪些“德”是当下最需要强调的?“最重要的是政治品德要过硬”,习近平总书记的这一判断,既是对古代吏治经验的继承,更是对党的十八大以来从严治党实践的深刻总结。回看那些“落马”的领导干部,不守政治纪律和政治规矩,“两面派”“两面人”占据相当比例。而且,政治上有问题的人,能力越强、职位越高,危害就越大。所以说,政治标准是硬杠杠,我们今天讲的“德”,第一位的就是政治品德。

再比如,关于干部成长,古人讲“志不求易,事不避难”,但多这是从中自我要求而言。习近平总书记在这次集体学习时强调,“要多选一些在重大斗争中经过磨难的干部,同时要让没有实践经历的干部到重大斗争中去经受锻炼,在克难攻坚中增长胆识和才干。”刀在石上磨,人在事上练。面对新形势,我们不仅要有担当的宽肩膀,更要有成事的真本领。但真本领从来都不会自动养成,既要靠自身努力,也要靠组织培养。习近平总书记从组织培养角度,既回答了“选什么样的人”,又回答了“怎样用人”的问题;既拓宽了我们选人用人的视野,也释放着讲实干、重担当的重要信号。而这也将激励更多领导干部勇于去接一接“烫手山芋”,当几回“热锅蚂蚁”,磨出真功夫,练出“大心脏”。

今年是改革开放40周年,最好的纪念就是在更高起点、更高层次、更高目标上推进改革开放,尤其呼唤奋进派、实干家。各级党组织要按照习近平总书记的要求,把好用人导向“方向盘”,用好评价标准“指挥棒”。让有为者有位,为担当者担当,我们的干部队伍将焕发蓬勃朝气,我们的事业将无往而不胜。

陈凌

浅谈如何打造一支强有力的党员干部队伍

党员队伍是企业生产的主力军,也是确保企业和谐和企业发展的核心力量。在当今的企业,尤其是矿山企业,如何以习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神为指导思想,扎实开展“两学一做”学习教育常态化、制度化,让党建工作发挥统领全局和凝心聚力强大作用;如何本着围绕生产抓党建,抓好党建促生产的宗旨,进一步增强党员干部和党员职工的思想政治、理想信念、党性修养,显现党员队伍勇挑重担、克服困准、开拓创新的品格,从而真正发挥党员队伍的模范带头作用,促进企业安全生产双赢,笔者认为必须从狠抓党员干部职工的思想素质入手,全面加强党员素质和能力建设,力求工作实效。

一、坚持创新创造,将党建引领作用贯穿于企业中心工作中。

企业的党建工作应该以生产经营为中心,紧扣企业改革管理工作和企业发展主题,创新工作方法,在促进党员队伍建设、职工队伍建设上做文章。首先要加大政治学习和思想引领力度,学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神,积极开展基层党组织标准化建设,严格落实责任分解,检查考核,奖惩兑现和总结提高,通过各项工作的积极运行,使党建工作很好地发挥企业党组织的领导作用,从而促进企业各项工作取得显著成效。在打造一支具有思想性、战斗力、执行力的党员队伍的基础上,充分发挥党员的先锋模范带头作用,推动企业安全、生产、管理等各方面的良性发展。

二、狠抓思想建设,打造一支充满活力的党员干群队伍。

矿山企业的党员遍布公司生产一线、机关后勤等各个工作区域,怎样保证党员的思想高度统一,与时俱进?一要注重党员的政治学习,可以经常性的举办党内辅导轮训班,邀请专家开办课堂,来为党员们在思想上答疑解惑;二可以结合公司实际,经常性的举办党建征文、党建知识竞赛、红色教育、主题党日等丰富多彩的主题活动,号召党员职工踊跃参与,让公司的党建工作向第一线、最基层有力延伸。三在各项专题大型的学习活动中,开展党员干部职工撰写心得体会、主题征文以及知识竞赛等多项活动,来激发党员参与的兴趣,保证活动开展质量,进一步统一党员的思想认识,提高党员的思想素质,让党员的先进性和纯洁性得到全面显现。

三、亮化党员身份,发挥典型标杆示范引领作用。

一是亮化党员身份。可以让党员自身清楚自身的责任,约束自己的言行,时刻牢记党的宗旨,处处在各项工作中起到先锋模范和激励作用。企业可以通过制作党员身份牌的方式,让全党党员均在工作区域摆出身份牌,张贴党员标识,公开接受群众的监督。还可以在基层党支部开展党员先锋岗、示范岗、责任区、党员之星评比活动,进一步营造积极工作氛围。二是可以开展全体党员安全承诺、党支部专项承诺,党风廉政建设等等系列活动,要求党员重品行、树形象、作表率。三是树立先进典型。坚持每年度开展“一先两优”评比活动,展现优秀党员的工作事迹,在党员队伍中掀起比、学、赶、超的热潮。可以这样说,有了党员队伍的凝心聚力,将会在全体员工心中树立起一个又一个的标杆,也会为公司的长足发展奠定坚实的思想基础。

四、帮扶困难党员,时刻将党员的冷暖忧愁放在心上。

基层党委在党建工作开展的过程中,应该坚持以人为本。对于党员队伍中的困难党员,要时刻不忘送去组织的温暖。一要建立困难党员民情档案,详细记录困难党员的基本信息和家庭状况,二要经常性困难党员所在的党支部进行沟通交流,力所能及地在生活和工作中为他们排忧解难,坚持以“温暖、关心、帮扶”为内容,有重点地开展帮扶工作。企业班子成员和科级管理人员还可以和困难党员结对帮扶,开展“一对一”帮扶,在节日期间困难党员家中进行慰问,通过扎扎实实为党员办实事、好事,把他们的诉求放在心上,使党组织成为名副其实的员工之家。

总之,积极探索党建思想政治工作的新方法,创新、创造、务实、高效地开展党建思想政治工作,在党建工作中进行一系列卓有成效的实践活动,将有助于建设一支高素质的党员队伍,进一步发挥党员先锋模范作用。在扎实开展“两学一做”学习教育常态化制度化的今天,更要加强党员的队伍的管理和强化党建工作的,增强与群众的血肉联系,最终达成同心同德、群力拼搏的良好局面,为企业生产发展保驾护航。田芳

浅谈采光权纠纷的法律分析与防控

关于采光权,有时会牵涉开发企业很多时间精力,若争议纠纷处理不当,客观上造成在建工程停工缓建,工期被迫拖延,甚至造成建设规划重新调整、楼盘不能如期交房等情况发生,致使企业承受更多的直接间接经济损失,产生负面影响。如何减少采光权的纠纷已成为房屋开发商关注的一个重要问题。

一、采光权纠纷的特点

1、维权主体群体性、特定性
维权主体的群体性。涉及房地产企业采光权纠纷中的维权主体一般是群体的,而很少出现某个单独的个人维权的情况。通过对相关司法判决的案件中发现,涉及双方当事人的一方是房地产开发企业的情况下,便出现原告属多数人的普通共同诉讼,法院会合并审理,但会分别判决。

维权主体的特定性。根据上述采光权的定义,主体应当限于不动产的所有人和用益物权人,不包括不动产的占有人。因为不动产所有人是基于不动产所有权享有的采光权诉讼主体资格;用益物权人是指建设用地使用权者、土地承包经营权人、地役权人、宅基地使用权者。建设用地使用权者、土地承包经营权者、宅基地使用权者在法律规定的土地使用权限内拥有采光权的相关权利和义务,这些主体在法律规定的期限内,代表国家或集体行使对土地的绝对使用权,非经法定程序不能剥夺。如果该不动产已经发生采光权妨害利益纠纷,并且权利义务主体已经达成协议或依法履行完毕所有赔偿之

后,后续赔偿权利人不得再次就采光权利益受到侵害要求赔偿,否则会造成同一行为重复处罚的相关情形,有失公平。而占有人在实务中多指已交付但未办理房屋过户手续的购房者、公有住房的承租人以及给予其他合法方式占有房屋的使用人,这些主体可基于相邻妨害关系和通行关系要求排除妨害、停止侵害,但是对于是否拥有采光权妨害诉讼中的权利义务,应当视情况而定。第一,这些占有者只是基于合同而占有不动产,采光权妨害诉讼中法律后果及财产损失最终指向不动产所有人,为避免未来再次产生采光权利益纷争,造成司法负担,应当由不动产所有者和用益物权人行使财产权益的处分权;第二,如果占有人已经知道侵权的事实,而仍然与所有人签订合同,说明其已接受日照权被侵害的事实;此时,作为房地产开发商,必须明确维权人的权利义务范围,避免不必要的赔偿。

2、赔偿标准的统一性
所谓赔偿标准的统一性是指,基于维权主体的群体性,法院会基于减少诉讼成本的考虑,合并审理相关案件,因此,所做出的判决的赔偿方式、数额在共同原告之间是统一的。

3、维权途径的双重性
所谓维权途径的双重性是指,涉及房地产企业采光权的采光权诉讼,原告一般首先会采用行政诉讼的方式来确认行政许可行为的合法性与否,再另行通过民事诉讼的方式来请求损害赔偿。如果行政诉讼确认行政许可违法,则所建房屋可能拆除,房地产开发企业承担

赔偿责任就可以确定;若行政诉讼确认许可行为合法,那么房地产开发企业承担责任的主要方式为赔偿损失。

二、减少采光权纠纷的对策与措施

针对采光权纠纷的特点,我认为主要从事事前防控及事后防治两方面采取措施。

1、在建设工程项目立项审批过程中严格论证
建设工程立项过程中的可行性研究应进行详细论证考察,寻求专业机构进行实地测量研究,研究可能存在的风险及相应的解决对策,做到审慎、科学、合理决策。在将相关文件送审送批案件时,报备资料要全面合法,防止在以后的查验过程中出现瑕疵,要严格精确建立规划数据,最大限度得到政府相关部门书面认可。房地产开发企业要将日照分析报告作为申请建设工程规划许可必备的申报材料,有效地规避报备行政许可过程中的遗漏或偏差风险。

2、涉及重大事项进行公示,保证公众参与
听证和公示不仅是对行政机关作出的要求,在申领建设工程许可证的过程中,房地产开发企业也应当对行政机关的公示、听证程序予以配合,以保证规划许可取证程序的合法性。行政许可行为的合法性的关键焦点问题之一在于,作出建设工程规划许可的过程中是否严格按照《行政许可法》规定的程序进行。其中最为重要的便是对涉及重大公共利益的可许可行为是否进行了听证程序和进行了公示。

3、合住宅楼层的差异进行差别定价
在房地产开发企业销售商品房的过程中,善于利用差别定价的方法进行销售。不同地段、不同楼层的商品房的價格存在差异,是因为存在各种因素的考虑。房地产开发企业在以后销售商品房环节中,应当将采光权的优劣作为商品房定价考虑的因素之一。

4、订合同应明示标的房屋的采光权情况
作为房地产开发企业,应当保证购买者的知情权,防止后续采光权难以解决的纠纷情况发生。在签订商品房买卖合同之前,对存在采光权缺陷的房屋进行公示,并且利用价格区别的方式予以标识,让购买者知晓该采光权缺陷的存在。在签订商品房买卖合同的过程中,将采光权缺陷这一事项以书面方式告知购买者,让购买者对这一事项表示知晓和同意。在购买者同意购买的情况下,即使标的房屋的采光权存在缺陷,也会因为“风险自担”原则使得房地产开发企业规避风险,不会处于不利的诉讼地位。

5、建立采光权侵权补偿机制
对于确实存在采光权遭受侵害的业主(入伙人),房地产开发企业在核实相关情况后,应当及时的制定侵权补偿机制。涉及房地产开发企业的采光权纠纷的维权主体是群体性的,为避免可能产生更多的矛盾或纠纷发生,房地产开发企业在发生侵害采光权的情况下,应当采取积极的态度去缓解矛盾,通过沟通协商解决纠纷,达成一致赔偿或补偿意见,避免造成更严重纠纷的出现。

叶安合