

# 精准施策 靶向发力

## ——混合业态燃气企业基层监督执纪工作研究

■ 庞青松

2026是“十五五”规划的开局之年,全面从严治党的能源企业提出了更高要求。某燃气发电集团下属6家三级企业,业务覆盖燃气发电与城市燃气两大板块,二者在资产规模、运营模式、风险分布等方面存在显著差异。然而,基层纪检机构设置尚不健全、专职人员配置不足,“一人一企”的单兵作战现象较为普遍,监督力量与任务需求严重不匹配。在资源有限的前提下,“如何实现精准、高效的监督执纪”已成为亟待破解的现实课题。

### 一、某燃气发电集团基层监督执纪工作面临的主要问题

组织架构与力量配置失衡。6家企业呈“1+5”格局:1家设党委并配套纪委,其余5家为党支部建制,各仅配备1名专职或兼职纪检人员。基层纪检组织不完善,力量极度匮乏,“点多、线长、面广、人少”。纪检人员需同时承担政治监督、廉洁教育、专项检查、线索处置、制度建设等多项任务,覆盖工程建设、招标采购、“三公”经费等高风险领域。任务繁重与人力不足矛盾突出,监督难以实现全覆盖、无死角。

两大板块结构性差异带来监督困境。燃气发电板块呈现“三高一低”特征:资产规模高、自动化程度高、人员素质较高,但盈利水平偏低。该板块多为新建项目,前期投入较大,制度建设相对滞后于业务发展速度,“制度性风险”成为核心隐患,工程建设、设备采购、大额支付等环节的廉洁风险较为突出,监督工作的重点在于推动制度完善与流程规范。城市燃气板块则呈现“三低一高”特征:单休体量小、技术门槛低、薪酬水平偏低,但社会责任较高。业务直接面向终端用

户,一线岗位分布较为分散,用户报装、维修收费、燃气具销售等环节的“微腐败”风险隐蔽性较强,监督工作的重点在于强化基层一线风险防范与“微腐败”治理。

此外,监督执纪还存在以下核心问题。一是专项监督缺乏系统统筹。虽有届内规划,但受临时性工作挤占,执行刚性不足,“重部署、轻落实”,部分高风险领域形成监督盲区。二是监督标准不统一、不规范。两大板块业态差异大,监督多采取“一事一议”,缺乏统一、可量化的标准与处置尺度,自由裁量空间大,易引发不公,也难以形成跨板块合力。三是“灯下黑”风险防控缺失。基层纪检人员身兼数职、独立履职,缺乏内部制约与外部监督,“谁来监督监督者”的问题尚未得到有效解决。

### 二、优化路径:系统谋划,标准统一、力量整合

系统谋划,分批次梯次推进专项监督。坚持“统筹规划、突出重点、分批实施”,制定“每年一主题、三年全覆盖”的专项监督时序:第一年聚焦工程建设领域,重点监督招投标程序、工程变更、资金支付;第二年聚焦招标投标与物资采购,开展全覆盖专项检查,建立统一供应商廉洁档案及准入退出机制;第三年聚焦“三公”经费与制度执行,开展“回头看”,推动监督成果转化与制度规范,形成闭环。

统一标准,构建“1+N”规范化监督体系。制定1部总纲性文件《监督检查工作通则》,明确职责边界、工作程序、证据标准、处置尺度、问责依据;配套N项专项检查指引,针对工程建设、招标采购等重点领域制定差异化、可量化的监督检查清单;同时,建立集体审定机制,对检查结果和处置意见实行集体研究,从机制

上防范履职风险。

整合力量,构建协同高效的大监督格局。打破纪检部门“单打独斗”,构建三道防线:第一道是业务部门自我监督,落实“管业务必须管合规、管廉洁”,常态化开展风险自查;第二道是审计、法务、财务等职能部门协同监督,建立监督联席会议和信息共享机制;第三道是纪检机构专责监督,回归“监督的再监督”定位,从具体事务执行者转变为监督体系组织者、统筹者。

### 三、两大板块差异化精准施策

燃气发电板块:“制度补短板+数智赋能”。聚焦制度滞后、大额资金密集的特点。一方面,急用先行,加快完善工程建设、设备采购、资金管理为核心制度,强化执行刚性;另一方面,依托自动化、数字化基础,搭建招投标异常监测、采购价格预警、资金流向追踪等数字化监督模型,实现从“人工抽查”向“智能扫描”转变,破解人力不足难题。

城市燃气板块:“抓早抓小+群防群治”。针对“微腐败”隐蔽、一线风险分散的特点。紧盯用户报装、维修收费、燃气具销售等环节,对苗头性问题及时运用“第一种形态”提醒纠正;畅通群众监督渠道,建立举报奖励和结果反馈机制,发挥一线员工、终端用户的监督“探头”作用;坚持精准问责,宽严相济,实现纪法约束与教育挽救相统一。

共性与个性协同。两大板块统一执行监督程序、证据标准、处置尺度与问责要求,坚守刚性原则;同时,结合板块特点柔性适配监督重点、检查频次、实施方式;发电板块侧重业务招待费、项目资金监督;城市燃气板块侧重车辆运行费、一线收费监督。既保障监督的严肃公平,又

贴合业务实际。

### 四、落地保障机制

制度保障方面:制定《三级燃气企业监督执纪工作指引》,细化监督对象、内容、方式、处置流程、文书格式,形成标准化操作手册;建立制度动态更新机制,每年修订上级政策、业务变化与监督实践进行修订。

能力保障方面:构建“以干代训、专题培训、跟班学习、案例研讨”四位一体培训体系,提升纪检人员在政治监督、财务审计、招投标监督、线索处置等方面的专业能力,打造专业化基层纪检队伍。

机制保障方面:建立“上下贯通、横向协同”工作机制——向上主动对接集团纪委争取指导与资源支持;向下加强对党支部纪检委员、兼职干部的业务指导,压实基层监督前哨责任;横向完善与审计、法务、财务等部门的协同,实现信息共享、线索互移、成果共用。

### 五、结语

在全面从严治党的背景下,混合业态燃气企业基层监督执纪面临挑战,也迎来体系重构的机遇。监督质效的关键在于精准施策、靶向发力。通过系统谋划专项监督摆脱监督力量有限的困境,通过统一监督标准提升监督工作的规范化水平,通过整合资源构建大监督格局实现从单兵作战向体系作战的转变,针对不同板块实施差异化监督以实现刚性约束与精准适配的结合,这些举措可有效破解监督工作中的难题。未来,混合业态燃气企业需持续深化改革,推动监督与企业治理深度融合,将监督优势转化为发展优势。

(作者单位:四川宏源燃气股份有限公司)

# 党建引领煤矿班队长建设的发展与思考

■ 孙进毫

近年来,随着煤矿企业改革的不断深化,班队长队伍建设面临着新的要求与挑战。党建工作作为国有企业独特的政治优势,“如何有效嵌入班队长培养、管理与激励的全过程”成为亟待深入研究的课题。

### 一、党建工作与班队长建设的内在逻辑

党建工作与班队长建设在目标指向、功能定位及实施路径上具有高度契合性。党建工作侧重于思想引领、组织凝聚和作风塑造,班队长队伍建设则聚焦现场管理、队伍带领和安全把控,二者相互支撑、相辅相成。坚持党的领导,能够为班队长注入坚定的政治方向和明确的价值取向,促使班队长在复杂的生产环境中保持清醒的头脑和负责的态度。班队长作为基层骨干

力量,是党组织联系一线工人的重要桥梁,其建设水平直接体现着党建工作在基层落地的实际成效。

### 二、当前煤矿班队长建设面临的主要挑战

当前煤矿班队长建设在实践中仍存在一些突出问题。部分班队长政治意识淡薄,对安全生产与队伍管理的关系缺乏深刻认识,存在重生产、轻管理的倾向。同时,班队长选拔任用机制不够健全,缺乏系统全面的政治审查和综合素质评估,对政治修养和思想引领的重视不足,难以适应新时代岗位职责的要求。

### 三、以党建引领煤矿班队长能力提升的路径

以党建引领煤矿班队长能力提升,关键在于找准结合点与着力点。具体而

言,要将政治标准置于班队长选拔的首位,建立党组织把关机制,确保班队长队伍政治坚定、作风务实;要强化班队长的使命意识与全局观念,推动党建工作与业务培训深度融合,在安全生产、应急处置等关键环节突出党员班队长的示范带头作用,带动全员执行力与凝聚力的提升,增强其群众工作能力和组织协调能力,做到政治素养与管理能力的协同发展。

### 四、构建党建管煤矿班队长队伍的长效机制

煤炭企业必须牢牢把握政治统领原则,确保企业各项事业始终沿着正确方向前进。为此,需构建党组织统一领导、相关部门协同配合的工作格局,明确各层级党组织在班队长培育、管理及监督中的主体责任,完善班队长选拔任用规则,

将组织考察与群众评议相结合,建立科学合理的人员选用机制;将党建工作成效与班队长履职表现相挂钩,强化制度的刚性约束,通过持续完善制度体系,推动党建引领班队长队伍建设从阶段性任务转向常态化治理。

### 五、结语

以党建引领煤矿班队长建设,是提升煤矿“基层治理能力、保障安全生产”的关键举措。唯有探索党建引领煤矿班队长能力提升的有效路径,构建系统完善的长效机制,才能切实推动班队长队伍政治素养与管理水平的同步提升。在新的发展阶段,煤矿企业需持续推进党建与业务深度融合,不断夯实基层管理根基,为企业高质量发展提供坚实的组织和人才支撑。

(作者单位:淮河能源控股集团谢桥煤矿)

# 如何提高事业单位政工队伍素质

■ 邓玉洁

事业单位覆盖教育、科技、文化、卫生等诸多公共服务领域,是保障民生、服务社会、推动国家公共事业发展的重要载体。随着我国经济社会持续发展、全面深化改革不断推进,事业单位面临的内外环境日趋复杂,各类思想舆论交杂碰撞,意识形态领域风险隐患隐形多变,思想政治工作的重要性愈发凸显。与此同时,部分事业单位政工队伍建设滞后,人员素质参差不齐、工作方式陈旧僵化等问题逐渐显现,难以适配新时代基层思想维稳、业务能力提升与岗位需求不相匹配。立足新时代发展大局,聚焦事业单位长远发展目标,切实加强政工队伍建设,全面提升政工队伍综合素质,已成为事业单位强化内部建设、夯实思想基础、履行公共服务职责、筑牢单位高质量发展根基的关键任务。

### 一、事业单位政工队伍建设面临的现实阻碍

(一)政工队伍专业素养参差不齐,整体水平难以保障

事业单位内设机构繁多,不同岗位对政工人员的政治素养、理论水平与业务能力要求存在明显差异化标准。当前部分事业单位在政工人员招录与配置过程中,缺乏统一规范的准入标准与统筹规划,招聘门槛设置偏低,考核选拔机制不够严格。部分单位甚至存在“一岗多责”“身兼数职”的现象,部分人员缺乏系统的思想政治理论学习与专业训练,政治素养、业务能力与岗位需求不相匹配。队伍整体素养参差不齐,不仅难以形成协同高效的工作合力,也无法高质量完成思想政治引领、政策宣讲、矛盾化解等核心工作,难以发挥思想政治工作在事业单位发展中的思想保障作用,直接影响单位内部治理效能稳步提升。

(二)对思想政治工作重视不足,工

作开展流于形式

尽管多数事业单位已按要求设立政工岗位及相关机构,但实际运行中,部分单位对思想政治工作的重要性认识不足,片面看重业务实绩,将其视为辅助性、务虚性工作,未能真正融入单位发展全局。部分单位的考核体系中,政工工作权重偏低,导致“重业务、轻思政”的倾向长期存在;部分管理者甚至简单认为,定期召开例会、传达文件精神便完成了思想政治工作,忽视了其长期性、系统性、渗透性的特征。部分单位的政工工作往往缺乏针对性、创新性与实效性,活动形式单一、内容陈旧,难以触及干部职工的思想实际,无法发挥凝聚人心、统一思想、激发动力的作用。以职业院校等事业单位为例,面向教职工开展的思想政治工作仅依靠会议传达远远不够,需要构建常态化、多层次、全覆盖的教育体系,才能真正提升全员的思想道德素养,切实把思想育人工作贯穿于日常管理全过程。

(三)队伍结构固化老化,缺乏新生力量与创新活力

事业单位工作环境相对稳定,岗位人员流动性偏弱,部分政工岗位长期由年龄偏大、任职时间较长的职工担任,导致队伍年龄结构失衡,新鲜血液补充不足。年轻骨干不愿投身政工岗位,造成“青黄不接”的断层风险;老一代政工人员虽具备丰富工作经验,但受传统工作模式影响较深,对新媒体、新载体、新方法的运用能力不足,难以适应网络化、信息化时代思想政治工作上线下联动开展的新特点。同时,部分事业单位内部缺乏优胜劣汰的竞争机制,部分人员安于现状、不思进取,难以结合新时代要求提出创新性工作思路。长此以往,政工队伍工作活力不足、效率偏低,无法紧跟时代

步伐开展思想政治工作,制约了事业单位思想政治建设与整体发展,难以适配新时代公共服务提质升级的现实需要。

### 二、提升事业单位政工队伍素质的有效举措

(一)优化队伍结构,严把准入门口以吸纳优秀人才

提升政工队伍素质,需从队伍建设源头入手。首先应对现有政工队伍进行梳理优化,对思想观念陈旧、专业能力不足、履职尽责不到位的人员进行合理调整,坚决破除人员安置、岗位虚设等问题,以坚定决心净化队伍、优化结构。其次,在人员招录环节,应建立严格规范的准入机制,坚持德才兼备、以德为先的原则,面向社会公开选拔政治坚定、理论扎实、作风过硬的优秀人才,充实政工队伍力量。最后,需建立常态化学习培训机制,组织政工人员持续学习党的创新理论、最新政策方针与法律法规,不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,确保政工队伍始终保持先进性

与专业性,持续夯实专业化履职能力基础。

(二)强化作风建设,提升政工人员品德修养与履职能力

政工人员作为思想政治工作的组织者与践行者,必须率先垂范、以身作则,树立良好形象。面对社会多元思潮的冲击与各类价值观念的影响,政工人员要坚定政治立场,坚定理想信念,树立正确的世界观、人生观、价值观,自觉抵制腐朽落后思想的侵蚀;要深刻认识思想政治工作的重要使命,强化责任意识与担当精神,坚持党的群众路线,深入基层、贴近职工,倾听群众心声,解决实际问题;要主动转变工作作风,摒弃形式主义、官僚主义,将思想政治工作与事业单位业务工作、职工实际需求紧密结合,把

各项工落到实处、取得实效,以过硬作风与良好品德发挥先锋模范作用,以实际行动赢得干部职工广泛认可。

(三)健全奖惩激励机制,激发队伍工作积极性

建立科学完善的奖惩与晋升机制,是激发政工队伍活力、提升工作效能的重要保障。事业单位应结合政工工作特点,制定量化考核标准,将工作实绩、群众评价、创新成效等纳入考核体系,实现奖优罚劣、权责对等。对工作认真负责、成绩突出的政工人员,给予表彰奖励与晋升机会,搭建合理的职业发展平台,充分肯定其劳动价值与工作贡献;对敷衍塞责、不作为慢作为的人员,及时进行批评教育与岗位调整,杜绝懒政怠政现象。通过公平公正的激励约束机制,营造比学赶超、担当作为的良好氛围,充分调动政工人员的工作积极性与主动性,提升队伍整体战斗力,全面激活政工岗位内生干事动力。

### 三、结语

新时代背景下,事业单位政工队伍建设必须紧扣国家发展形势与时代任务要求,坚持以政治建设为统领,持续强化自身素质提升,不断推进思想政治工作创新发展。政工人员应秉持更高标准严格要求自己,深化对思想政治工作的理论认知与实践理解,主动运用新理念、新载体、新方法开展工作,使思想政治工作更具针对性、吸引力与实效性。通过全面提升事业单位政工队伍综合素质,夯实事业单位思想根基,凝聚干事创业的强大合力,推动事业单位公共服务能力与治理水平持续提升,为我国各项公益事业稳步推进、社会和谐发展提供坚实的思想保障与广泛的人才支撑,护航事业单位长期健康稳定高质量发展。(作者单位:湖南有色金属职业技术学院)

# 数智驱动、制度适配与协同共治

## ——数字经济时代企业财税体系的转型与创新

■ 俞佳敏

新一代信息技术迅猛发展,推动人类社会加速迈入数字经济时代。数字经济不仅成为全球经济增长的核心引擎,更在深刻重塑企业的生产方式、经营模式与治理结构。在此背景下,作为企业经营管理中枢的财税体系,以及作为国家治理基础的税收制度,均面临着前所未有的机遇与挑战。本文将从微观企业实践、中观平台生态到宏观制度设计三个层面,系统梳理数字经济时代财税体系的变革图景。

### 一、微观视角:企业财税体系数智化转型的创新路径

(一)建筑企业:破解时空离散与多方协同难题

建筑企业因项目时空分布离散、多方协同关系复杂,长期受困于信息孤岛与管理滞后问题。其财税数智化转型需构建覆盖全生命周期的智能体系,核心在于融合物联网、BIM(建筑信息模型)、大数据、AI与区块链技术。智能财务中枢通过物联网实时采集现场人员、设备、物料数据,并与BIM模型融合形成“数字孪生”,实现动态成本管控与自动预警;AI则可自动化处理报销、支付等高频业务。与此同时,精准税务风控转向全流程主动管理,前端利用“税务知识图谱”开展税负模拟与方案比选;过程中通过OCR(光学字符识别)等技术实现发票智能采集与“四流合一”匹配;后台构建全税种风险指标模型,实时监控异常并发出预警。此外,智慧审计监督依托大数据实现全景风险扫描,突破传统抽样局限;区块链为工程量确认单、付款凭证等关键证据提供不可篡改存证,提升可信度与追溯效率;BIM与可视化技术结合,支持审计人员在虚拟模型中穿透查询任意构件的全部关联信息。

(二)中小企业:财务外包作为数字化转型的突破口

中小企业因资金、技术、人才短缺,难以独立承担数字化转型成本。财务外包服务已从传统“降本增效”工具演变为引领其数字化转型的战略伙伴。动因演变呈现三级跃迁。从“降低成本”到“探寻转型”;借助云共享平台打通业财数据通道,为全面数字化转型奠基。从“专业支持”到“顾问式服务”;需求扩展至经营决策、投融资、战略规划等全方位咨询,双方关系升维为战略合作。从“利用资源”到“助推高质量发展”:聚焦通过外包服务搭建数字化技术框架,驱动高质量发展。

### 二、中观视角:平台经济下第三方参与的税收共治机制

(一)第三方参与的现实样态与内在逻辑

第三方平台介入税收征管主要通过两种方式:一是作为税务机关的委托代征代理人,协助征收零星分散税款;二是作为纳税人的税务代理,提供专业申报与合规服务。该机制源于以下两大矛盾。高标准征管要求与弱合规能力的矛盾:“放管服”改革降低市场准入门槛,但合规要求未放松,大量缺乏财税能力的平台参与者(如灵活就业者)急需专业支持。有限监管资源与海量监管对象的矛盾:平台经济参与者指数级增长,交易碎片化、匿名化,远超传统监管能力。

(二)失序风险与规制思路

第三方参与机制存在被异化的风险,突出表现为借税务合规之名行避税之实,如滥用核定征收政策,通过在低税率地区设立个

体工商户或个人独资企业转移利润。其根源在于立法滞后与平台系统的封闭性。优化路径应坚持发展与规范并重。其一,明确身份定位:在法律层面厘清第三方平台作为税务合规促进者与涉税信息传递者的双重身份,强调其中介属性。其二,优化法律表达:在《中华人民共和国税收征收管理法》修订中细化税务代理规则,明确涉税信息共享义务;从长远来看,可制定税务代理法并设立互联网专章。其三,完善配套措施:对合规平台给予税基式优惠,如研发费用加计扣除;严格规范委托代征与核定征收的适用范围,回归制度本意,防止其沦为避税工具。

### 三、宏观视角:税收制度与数字经济的适配性改革

(一)现行税制与数字经济的错配现状

我国现行以增值税和所得税为主体的税制,是基于工业经济时代以劳动与资本为核心生产要素的背景设计的,与数据成为关键生产要素后的经济形态已出现明显错配。在税收收入制度层面,数据要素的价值归属模糊、交易性质难以判定,导致纳税主体、税目、税率等税制要素界定不清;商品流转的扁平化趋势压缩了增值税的课税链条,而数据要素带来的财富加速积累效应,则暴露出现行所得税累进性不足、财产税缺失等问题。在税收协调制度层面,数字经济的跨区域、全球化属性加剧了中央与地方、地区之间及国际间的税收利益冲突;基于生产地原则的增值税分享机制与税源背离现象矛盾突出;国际跨境领域的常设机构原则,也难以有效应对跨国数字巨头的税基侵蚀与利润转移(BEPS)问题。

(二)提高税制适配性的对策框架

构建适配数字经济时代的税收制度,需把握三对关系并分阶段推进。把握三对核心关系:其一为物本与人为本的关系,即从侧重物质财富积累的物本逻辑,转向关注人的全面发展与共同富裕的人本逻辑;其二是改革与重塑的关系,短期需增强现行税制的包容性,长期则围绕数据要素探索构建新主体税种,实现税制体系的重塑;其三是规范与发展的关系,既要设置“红绿灯”防止行业野蛮生长,又要为创新留足空间,以促进数字经济健康发展。分阶段推进实施:短期以适应为主,重点完善现有税种规则,如扩大个人所得税综合所得范围、完善常设机构判定标准等;中期聚焦改革,着力优化税制结构,通过提高直接税比重调节收入分配,并调整中央与地方税收分享机制,探索消费地原则下的横向分配模式;长期目标是实现税制重塑,深入研究数据要素的价值创造与分配规律,探索开征数据税、数字服务等新税种,最终构建与数字经济发展相匹配的税制新体系。

### 四、结语

研究表明,国家大数据综合试验区建设显著提升了企业税收遵从度和政府税收收入,印证了以数治税不仅是技术升级,更是治理理念革新——通过税收征管数字化,能有效抑制企业隐匿收入和异常关联交易等避税行为,实现政企良性互动。面对新技术带来的挑战,唯有坚持技术创新、制度创新与治理模式创新协同并进,方能构建既保障财政收入、维护市场公平,又激发市场主体活力、促进高质量发展的现代化财税治理体系。

(作者单位:兰州财经大学财政与税务学院)

# 桩锚结构在临山基坑工程中的应用研究

■ 陈怡豪 马征

临山建筑受周边环境及山体自身特性的限制,“如何在建设过程中实现安全高效施工”一直是工程项目中需要解决的问题。本文以大理市某临山基坑为例,分析了临山基坑中桩锚结构的施工特点与难点,为今后类似项目的实施提供了参考依据。

### 一、桩锚结构的概述

近年来,随着基坑深度的不断增加,桩锚支护体系凭借其稳定可靠、施工便捷、经济高效的特点,在深基坑工程中得到了广泛应用。该体系由支护桩与锚索协同构成,通过二者的优势互补,既显著提升了结构的稳定性与安全性,又为基坑施工预留了充足的作业空间,使施工过程更易管控,从而在保障作业安全的同时有效提高了施工效率。

### 二、项目情况

大理市某项目建设环境较为复杂,项目北侧紧邻山体,拟建场地位于丽江盆地东北部边缘,属山间冲洪积地貌单元。场地北侧为已建成的宿舍楼及外围民宅,东侧紧邻青山北路,南侧毗邻存信路,西侧为校内食堂及运动场。拟建场地现状以荒地为主,有排水沟渠自北向南流经场地。场地地面标高介于2385.60-2388.17m,相对高差2.57m,地势总体北高南低,地形较为平缓。

### 三、基坑支护结构方案设计

本基坑工程开挖深度较大,土方施工单位应结合设计方案与本工程专项方案,配合支护施工进度安排,编制符合本基坑工程特点的土方开挖方案;土方开挖需严格采用“环岛式”开挖方式,实行“分层分段、间隔跳挖”的作业形式。

### 四、深基坑桩锚支护结构的应用及受力变形研究

#### 1.土方开挖工序

土方施工是保障工程进度的关键环节。施工前需结合现场实际,对土方开挖与支护桩受力情况进行模拟分析;开挖后应按层级施作锚索,严格遵循“分级开挖、先撑后挖”的原则。实践表明,锚索参与受力会改变支护桩的弯矩、剪力分布及土压力状态,因而施工过程中需加强对锚索体系的保护,以确保支护结构的稳定性。

#### 2.挡土体系刚度

支护桩与工程桩的受力特性存在差异,支护桩主要承受土体侧向压力,因而对其抗弯和抗剪性能要求较高。锚索的加入可显著提升支护系统整体的抗弯与抗剪能力,但挡土体系的刚度会直接影响基坑支护功能的有效发挥。实践表明,挡土结构刚度越大,基坑侧壁位移越小。由此可见,支护桩的刚度在一定程度上会影响基坑后续施工地开展,对基坑稳定性具有重要影响。

### 五、结语

随着我国城市化进程的加快,临山建筑的出现概率逐渐提高,桩锚结构的应用与研究值得工程人员深入研究。桩锚支护的优势决定了其可保障基坑施工安全、提升生产效率。然而,当前桩锚结构在实际应用中仍存在质量控制难度大、应力施加波动明显、结构耐久性不足等问题,这要求我们对临山建筑中桩锚结构的应用开展更深入的研究与试验,为推动我国建筑行业快速、绿色发展贡献力量。(作者单位:云南工商学院)