

# 创新 协调 绿色 开放 共享

## 北京市建造师执业资格制度的现状与发展

(北京市建筑业联合会)

我国正在推行的建造师执业资格制度,非常适时适当地填补了建设工程施工阶段的专业技术人员执业资格制度的空白,还将为中国建筑业接轨国际市场打下基础,更为中国建筑从业人员的职业化和建筑业走向世界创造了条件。本文主要介绍北京市建造师执业资格制度的现状调研,以点带面探讨政府、企业如何更好的推行、适应这一项制度。

### 一、调研范围和注册建造师队伍状况

(一)调研范围:我们选择的18家企业均为建筑施工企业。其中包括1家央企在京企业,3家市属企业,14家区属企业。

#### (二)注册建造师分布

18家企业共有注册建造师1492人,其中一级注册建造师789人,二级注册建造师703人。在企业担任项目经理(包括项目副经理、执行经理)的747人,占注册建造师总数的53.92%;在企业其它管理岗位的有645人,占注册建造师总数的45.22%。

调研了解到,现在企业的项目经理,全部是一级注册建造师担任。

#### (三)注册建造师年龄构成

30岁以下的,占11.87%;30岁至40岁的,占32.99%;40岁至45岁的,占25.22%;45岁以上的33.62%。

调研数据表明,目前企业的注册建造师队伍年龄梯次构成合理;30岁至45岁的注册建造师,正值年富力强,占比超过57%,堪称企业中坚。45岁以上的占比33.62%,经验丰富,是企业的栋梁柱。

### 二、注册建造师在企业占有重要地位

主要表现在四方面:

其一,是资质就位的支撑。按照现有法规的要求,建筑企业资质的维护、升级,需要注册建造师的数量作为支撑。相对稳定的注册建造师队伍,是企业资质保级或升级的必备条件之一。

其二,与项目经理岗位挂钩。按照现有法规规定,项目经理必须由一级注册建造师担任。所以,建筑企业承接工程的数量,与注册建造师(特别是一级注册建造师)的数量息息相关。而企业承接工程的数量,又与企业的经营收入、利润水平、职工福祉、企业发展密切相关。

注册建造师是企业投标,承接工程,合同履行中不可或缺的专业人才。

其三,关系企业的信誉。注册建造师的个人资信、综合能力、人格魅力,特别是项目经理承建工程项目的综合经济效益和社会效益,关系企业的形象及口碑。许多案例证明,优秀的注册建造师会给企业带来良好的信誉和发展商机。打造高质量的注册建造师团队,是建筑企业发展的基础。这点,是调研企业的共识。

其四,身负重任。注册建造师已成为企业中、高层管理人员的重要组成部分。担任项目经理的注册建造师,是施工项目管理的第一责任人。他们受企业法定代表人的委托,在企业法定代表人授权范围内,行使多项管理权力:如组织项目管理团队;处理与项目有关的外部关系;签署有关经济合同;组织、指挥工程建设;调配、管理项目的人力、资金、物资、设备等生产要素;选择施工作业队伍;进行合理的经济分配活动等。

可见,注册建造师在企业经营、管理中发挥着举足轻重的作用。

三、企业十分重视注册建造师的培养使用

从调研单位来看,企业无论资质高低、规模大小,都十分重视注册建造师队伍的建设与管理。采取的举措如下:

1、给予奖励,增加津贴。对考取建造师资



格的并注册在效力企业的,企业除了给予一定的奖励外,还设置专项津贴,发放本人,以资鼓励。

2、定有培养、使用制度。多数企业制定、实施了“建造师培养管理制度”,内容包括:支持合乎条件的青年骨干考取建造师资格,对取得资格并在本企业注册的建造师给予奖励;与培训机构建立合作关系,统一组织、督促建造师参加继续教育和现场测试;为注册建造师制定“职业发展规划”,有针对性的培养,提升其综合管理能力;放到不同岗位历练;经过历练后,视综合条件分配到项目经理等不同工作岗位。

中建一局二公司每年年初都要定指标和目标,来管控、落实建造师的培养、教育和使用规划。从2009年起,从最初的报销培训费用,到实施资质津贴,随后在人员上岗、提取使用、评定职称以及评优评先等多方面,均加入了建造师的优选条件。如公司规定,“持有建造师证书”是“入职关键岗位”的条件之一。

北京燕化天钰建筑工程有限公司制定了“注册建造师取证培训计划”、“继续教育计划”和“培养使用规划”。目前,公司54名一级建造师,约90%提拔到中、高层管理岗位。

3、对建造师进行跟踪管理。北京城建集团亚泰公司从2007年就建立了《建造师信用档案》和《建造师管理规定》,对公司“人才库”中建造师的能力、业绩、信用等进行跟踪考评,实行优胜劣汰。

#### 四、审核企业资质应当考核注册建造师

在我们调研的18家企业中,17家企业“认可”、“同意”将注册建造师作为审核企业资质标准之一,只有一家企业认为“没有必要”。

#### (一)持“认可”、“同意”观点的企业认为:

1、注册建造师的素质、水平,关系项目管理的效果;工程项目质量,关系民生利益、企业发展与社会口碑;注册建造师的数量及质量,又与企业承接任务相关联。所以考核企业的资质等级,应该将企业注册建造师列入考核内容。

2、注册建造师的职责是根据企业法定代表人的授权,对工程项目自开工准备至竣工验收,实施全面的组织管理,对企业意义重大。建造师数量的多少和业务能力的多少,从一个侧面反应了企业实力,体现着企业的管理水平,体现着是

否满足行业标准要求。因此考核注册建造师与企业资质标准挂钩,是合适的。

(二)持“认可”说的部分企业中,强调“考核企业资质,不能将一级、二级注册建造师仅仅作为‘凑数’来考量”;应当将考核的重点放在“考核建造师的资信情况”,“考核建造师的上岗情况”。如通过审核备案施工合同、审核工程往来文件,执法部门到场巡视的工作记录,了解(一级注册建造师)项目经理在岗履职情况。

此举,突出了建造师的“执业资格”特点。如果备案施工合同、工程往来文件上签名的记录不统一,说明项目存在“一级挂名”、“二级执行”的潜规则。这种潜规则,后患重重:一则对业主不公平;二则挂名建造师要承担经济的、法律的责任,对其本人不公平;三则说明企业欠诚信。

有企业提出,考核注册建造师只能为审核企业资质“提供一定的参考作用”,“不应成为重点参考指标”。

(三)持“没有必要”观点的企业认为:“现在的资质标准已经很麻烦了,企业需要很多的人力、财力来做这件事情”;“政府没有必要管企业有多少建造师”;“这不应当是政府管的事”。

企业建议,对于注册后5年一直未上岗的建造师,应予以注销。这样做的目的,是净化、做实建造师执业队伍。

#### 五、应当完善建造师执业资格管理制度

调研企业均肯定国家推行的建造师执业资格制度,认为它有利于提高企业人才队伍的素质,有助于促进企业项目管理水平的提高,有利于保证企业工程的质量、安全、进度,有利于保障和提高企业的经济效益和社会效益。

长期以来,由于疏于对建造师执业资格制度全面分析,调研完善的,确存在不少问题,应当重视和解决。

调研企业也从不同方面提出,应该不断完善建造师执业资格管理制度。主要包括:

(一)建造师注册登记,时间过长。现在,一级建造师申请初始注册需要三至六个月,二级的也要三个月。特别是水利、公路、铁路等专业,注册时间接近半年。

建议:合理地改进注册制度和程序,减少不必要的环节,压缩注册时间,把精力放在实事求是地做好监管工作。

(二)建造师继续教育费用高。企业为了网

罗和留住人才,建造师的继续教育费用,一般由企业承担。现在,企业任务少,利润低,成本大。尤其中小企业压力更大。

建议:适当降低建造师(特别是一级注册建造师)继续教育费用,以减小企业负担。

(三)继续教育手段落后。目前建造师继续教育“切块”、“分条”管理。现在,房建类、市政类、机电类的一级注册建造师的继续教育权限,在住建部和相关国家行业协会;其他专业类别的一级注册建造师的继续教育权限,在国家有关部委和本系统的行业协会。二级注册建造师的继续教育权限,一般在各省市住建厅(委)和其认可的协会等机构。

在继续教育的模式上,一级注册建造师的继续教育,还是采取面授方式。北京地区二级注册建造师已采取网络教育的模式。

现在企业走出去,跨区作业已成常态,建造师的继续教育仍然延续“切块”、“分条”管理,已完全落后形势、建造师以及企业的需要。

建议:一是下放权限,将建造师继续教育放到各省市。

二是放开限制,政府只管定政策,加强规范管理,不该插手、“钦定”具体继续教育分工,能交给社会办的,交给社会办。应鼓励多种模式开展继续教育。企业和建造师十分拥护“可以自学”、“企业组织”、“社会机构组织”等模式。

三是利用互联网技术,搭建建造师继续教育平台,如网络平台、手机版网校等,以适应建造师“走出去”和“跨区作业”的需要。

(四)建立注册建造师资信管理制度。北京市住建委已将注册建造师“立功受奖”,作为优良信息,列入《北京市建筑施工总承包企业市场行为信用评价标准》。获奖建造师所在企业享有招投标时优惠待遇。

北京的做法,应当肯定和推广。但仅此而为是远远不够的。现在,忽视对注册建造师行为的规范和要求。工程出了安全、质量事故,多是处罚企业,对建造师不处罚或轻处罚,“动不了他的饭碗”;他砸了企业的牌子,即便受了处理或处罚的,换个地方照样吃饭。

注册建造师资信如何,除涉及建造师本人信誉外,更严重的是涉及工程项目和工作的品质,涉及民生的利益,涉及企业的利益和社会信誉。实践证明,建造师队伍缺少“自律”和“他律”机制是不行的。

而具体到管理,现在是政府部门直接管理,从标准条件,资格审查,到考试命题,注册管理。作为建造师的行业协会,没有管理他们的资格的权利。

建议:一是建立注册建造师资信管理制度。要形成这样的氛围:资信好的建造师,得优待,受重用;资信不好的建造师,受冷遇、砸饭碗。把建造师的利益、信誉与企业的利益、信誉绑在一起。

二是政府简政放权,积极发挥建造师协会在建造师执业资格管理上的作用。

(五)建造师入门制度需要改革。世界上美国、英国、法国、澳大利亚等发达国家,对建造师资格管理有成熟的制度。他们明确规定,建造师入门必须有“职业实践”。“职业实践”符合标准,是“入门”的条件之一。“职业实践”包括:实践环节;实践工程中业务能力的记录和考核;能力评判等三方面。社会上有专门的机构负责“职业实践”的评判。

我们国家没有建造师“职业实践”标准,实行的是“大学毕业后工作年限”,作为报考条件,无法保证报考者的能力、水平,所以出现了令企业纠结的“会考的,干不了”,“会干的,考不了”的现象。

建议:吸取国外相关经验,研究、改进我国建筑师入门标准。