

国家建造师考试介入门槛是否应提高？造价工程师考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/635/2021\\_2022\\_\\_E5\\_9B\\_BD\\_E5\\_AE\\_B6\\_E5\\_BB\\_BA\\_E9\\_c56\\_635635.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/635/2021_2022__E5_9B_BD_E5_AE_B6_E5_BB_BA_E9_c56_635635.htm)

确保建筑业企业项目经理资质管理制度向建造师执业资格制度平稳过渡，是一件促进国内与国际建筑业深入接轨，推动国内建筑业继续保持高速增长，利国利民的好事、大事。目前，我国建筑业施工企业有10万多个，从业人员3500多万，通过建造师考试获得执业资格的人数估计只有20多万人，距100万人的预计需求量相差很大。及时转型、培养人才，填补缺口，无疑是建设、健全建造师执业资格制度的核心内容之一。政府建设部门出台措施弥补建造师人才缺口的途径主要有两条，但是都不理想，甚至还潜伏下了很大后遗症，值得相关人士注意。第一条途径是转型建筑业内的原项目经理为建造师。根据国家建设部有关通知和规定，原建筑业企业的项目经理满足一定条件，可申请获取相应级别的建造师执业资格证书。只是这对于缓解当前国内建造师“瓶颈”现状的力度远远不够。以去年对国内人口基数庞大、建筑业十分发达的四川省的调查为例，全省共有项目经理71000多人，符合条件经建设部直接认定为一、二级建造师的仅7000多人，才占据10%的比例。第二条途径是通过建造师考试选拔建造师人才。全国各地相关的职业培训机构由此如雨后春笋似地成长起来，为有志于考取建造师执业资格证书的建设工程类专业人士提供“冲刺式”培训服务。这种举国皆兵、全民动员的应急措施在当前弥补建造师缺口的众多途径中居主流地位，它是否行之有效、可靠呢？首先，我们承认，考试选拔能够令众多建筑业精

英脱颖而出，凭借证书合格就业，担当起建造师的重任。但是从另一角度看，“十年树木，百年树人”，真正的实用型人才绝对不是通过培训式的突击、冲刺就能塑就的。特别由于建造师是懂管理、懂技术、懂经济、懂法规，综合素质较高的复合型人才，既要有理论水平、专业知识，更要具备丰富的实践经验和较强的组织能力。他们走向各自岗位后，主要承担的是建筑业原项目经理的责任，要独当一面，单凭在三、两个月突击培训中掌握的那些理论、专业知识自然远远不够。其二，我们应该看到，建造师报考门槛较低。只要是工程或工程经济专业，拥有中专以上学历，具备两年工作经验者就可报考国家二级注册建造师；大专以上，六年工作经验者可报考一级。根据这一标准，全国各地的建筑企业中和水泥、递砖头的千百万小工都有希望成为二级建造师，再想办法混个专科文凭，在工地熬上几年就一级了。毕竟他们年轻，记性好，头脑灵活，在死记硬背条条杠杠的理论、专业知识，应对考试方面强过同行的叔叔、伯伯们很多。但是试想一下，将来这样一批批手拿执业资格证书的建造师涌入国内建筑业，会造成何等后果呢？他们能担负起在工程项目中设计流程、安排人员、掌控进度、把握质量的重任吗？其三，之所以造成以上现状，主要基于目前我国建筑业从业人员的整体素质不高。仅从全国一、二级项目经理的学历和职称构成看，本科以上并拥有中高级职称的项目经理，所占的比例还相当小，研究生或博士学位的更是凤毛麟角。在全国的15万名一级项目经理的队伍中，本科生比例只占了40%不到，以文化层次较高的上海来说，3080多名一级项目经理中，具有专科以上学历的仅2118人。不难看出，在15万名一级项

目经理队伍中，至少有半数由于学历连报考建造师的门槛都进不去。建筑业外本科以上学历的人才倒是数以几千万计，倘若不具备半点行业经验，即使考取了建造师执业证书，短时期内又能担当起相关职责吗？总结起来，政府有关部门建立健全建造师执业资格制度，弥补当下建造师人才缺口，采用考试选拔途径，实在是处于两难境地中不得已而为之的选择。至于前述两种思路，一是虽然泥沙俱下，但步伐前进得快；二是提高建造师报考门槛，宁缺勿滥，促使建筑业内的经验丰富者提携着新进入的高学历者逐年转轨，步伐迈得慢一点，二者孰取孰弃这实在是个不得不面对的问题！100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)