

·建设管理与房地产·

文章编号:1006-7329(2003)04-0075-06

人才接轨在建设监理国际接轨中的地位·

王冰松, 任宏

(重庆大学 建设管理与房地产学院, 重庆 400045)

摘要:从年龄、学历、职称、专业及工作经历等方面分析了我国建设监理人员的基本素质,以及新时期对监理人员素质的新要求,找出了建设监理国际人才接轨的差距,阐明人才问题是建设监理国际接轨面临的突出问题和核心问题。在此基础上,论述了我国建设监理国际人才接轨的核心地位、重要意义,以及从认识、行动和人才培养各方主体的关系三个角度论述如何确立人才接轨在建设监理国际接轨中的核心地位。

关键词:监理; 国际接轨; 人才接轨; 核心地位

中图分类号: C931.3

文献标识码: A

Discussion on the Core Position of Personnel Adaptability of Project Management in Adaptation to International Convention

WANG Bing-song, REN Hong

(College of Construction Management and Real Estate, Chongqing University, Chongqing 400045, P.R.China)

Abstract: In this paper, the present situations and the new requirements of personnel quality of project management are analyzed, the gap in personnel adaptability to international convention is found out. It is pointed out that the personnel quality is the severe and core problem confronting with the adaptation to the international convention of project management. On basis of analysis, the core position, significance and how to set up the core position of personnel adaptability to international convention of project management are discussed.

Keywords: project management; adaptation to international convention; personnel adaptability; core position

工程建设监理作为一个行业,已经走过了创立阶段,就在它不断发展壮大的过程中,迎来了新的机遇和挑战:中国加入WTO。作为国际服务贸易的一个重要组成部分,工程建设监理咨询业将在《服务贸易总协定》的框架下在中国更加全面和广泛地发展。

加入WTO之后,中国监理行业到底面临什么样的新环境?简而言之,就是中国建设监理咨询市场走向国际一体化,它意味着国外监理咨询企业将挤占国内监理市场份额,同时国内的监理咨询企业也将开拓国际市场。从长远看,更多的是机遇,但就目前而言,更多的却是挑战。为此,各界人士都给予了高度的重视,基本形成了一致的看法:加速与国际接轨。

在国际接轨的千头万绪中,从战略的高度认识和解决主要问题、主要矛盾,是加快建设监理国

* 收稿日期:2003-03-25

作者简介:王冰松(1978-),男,河北承德人,硕士生,主要从事建设管理与区域经济研究。

际接轨、提高监理行业国际竞争力的有效手段。人才问题是我国目前建设监理国际接轨面临的突出问题,也是核心问题,如何从战略的高度科学的认识它,无疑是解决这一问题的前提和基础。

1 人才问题是我国目前建设监理国际接轨面临的突出问题

1.1 目前我国监理人员的基本素质分析

笔者以重庆市某高校2001年监理工程师培训班毕业学员的基本情况表为依据,从中随机抽取207人作为样本进行统计分析。该分析较为全面系统,包括年龄、学历、职称、专业及工作经历等,这些毕业学员中绝大多数从事建设监理工作或即将从事建设监理工作,代表性较强,管中窥豹,可见一斑。

1.1.1 年龄结构

40岁以下的监理人员所占比例较大,占了68.5%,40~50岁之间的占19.3%,50岁以上占12.2%,如图1所示。

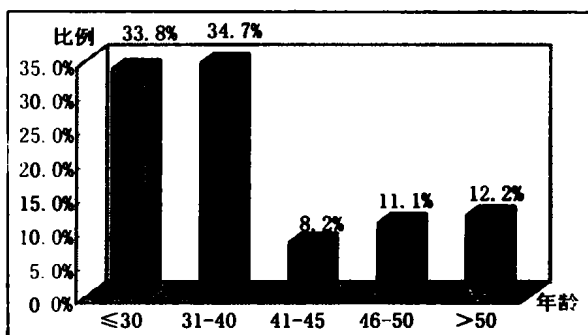


图1 建设监理人员年龄结构抽样统计

1.1.2 学历结构

研究生所占比例为零,专科所占比例最大,为58.9%,中专仍占有26.1%,值得一提的是,在专科中从正规院校毕业的只有12.1%,而从正规院校毕业的本科生只有6.7%,如表1所示。

表1 建设监理人员学历结构抽样统计

学 历	比 例					
	中 专	大 专		本 科		研 究 生
		其中:正规院校		其中:正规院校		
	26.1%	58.9%	12.1%	15.0%	6.7%	0

1.1.3 职称结构

在职称结构表中,助理工程师占了50%以上,高级工程师只占3.4%,经济师仅占1.4%,如图2所示。

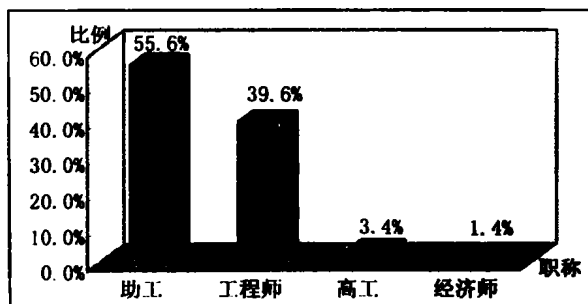


图2 建设监理人员职称结构抽样统计

1.1.4 专业结构

从事监理工作的人员中有3/4是土木专业出身,机电、城建分别占7.7%和6.3%,法律只占0.5%,计算机只占1.0%,经济管理也只占了1.4%,如图3所示。

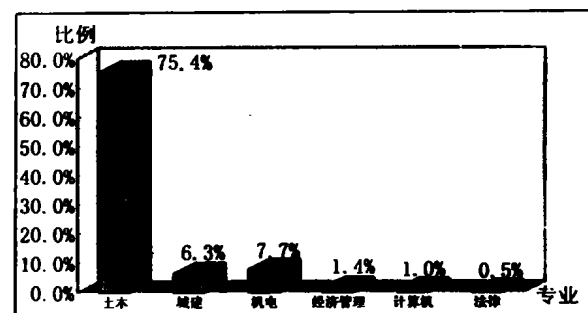


图3 建设监理人员专业结构抽样统计

1.1.5 工作经历

在监理岗位上,只具有施工经历的人员占1/3多,有16.5%的人员是只从事监理工作的人(主要为质量监督),具有施工及管理以及设计及管理经历的人分别占31.3%和10.6%,如图4所示。

1.2 新时期我国建设监理人员素质的新要求

新时期,我国建设监理行业所处的外部环境将发生巨大变化,它包括科学技术的飞速发展、市场竞争加剧等。同时,为适应我国建筑业

发展和国际市场竞争的新要求,建设监理行业自身也将发生巨大变化,如表2所示。

在中国加入WTO之后,我国建设监理行业外在环境和自身的变化及发展速度已经明显加快,同时它也对建设监理人员的素质提出了更高的要求,如表3所示。

1.3 我国建设监理人员与国际接轨的差距分析

通过对我国建设监理人员当前基本素质的分析以及建设监理行业内发展及外在环境的变化对监理人员素质新要求的分析,不难看出,我国建设监理人员与国际接轨还存在着较大差距。

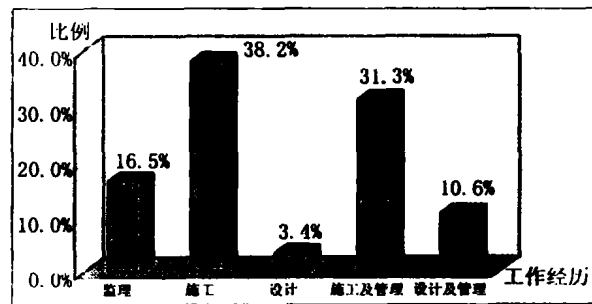


图4 建设监理人员工作经历抽样统计

表2 我国建设监理行业内发展和外在环境的变化趋势

	过去	现在及未来
业务地域	国内	国内+国外
监理过程	施工过程	全过程
监理内容	质量控制	全方位控制
监理手段	简单的工具和设备	精密复杂的仪器、设备
承发包模式	国内传统单一模式	国际多种丰富模式

表3 我国建设监理人员素质要求的变化趋势

	过去	现在及未来
知识结构	施工技术和项目管理(主要针对国内工程)	施工技术、项目管理、经济、合同、法律(包括国际工程)
技术	施工工艺和技术	纵深发展的工程技术与多学科多领域的横向综合技术
技能	基本的监督管理所需的技能	综合管理所需的技能,还包括外语、计算机等多项技能
能力	质量控制能力	协调、控制、适应、合作、谈判等多方面能力

1.3.1 工作经历单一,经验不足

目前,大多数建设监理人员只有单一的工作经历,工作方式单一,可能导致工作思维僵化,40岁以下的监理人员占2/3多,助理工程师占50%以上,经验相对不足。新加坡有关机构规定,注册工程师必须具有8年以上的工程结构设计实践经验。美国咨询工程师协会也规定,入会的会员年龄必须在38岁以上。

1.3.2 学历较低,知识结构单一

目前,有80%以上的监理人员是专科及专科以下学历。美国兰德公司,在547名咨询人员中,有200名博士,178名硕士,具有博士和硕士学位的人员占总人数近70%。德国克虏伯康采恩系统工程公司,在100名咨询人员中,有50%的人具有博士学位。相形之下,我国监理人员学历较低。

就培养过程来看,目前我国大多数监理人才来自土木工程专业,知识构成主要是针对国内工程的施工技术和项目管理,缺乏经济、法律、合同以及国际工程项目管理等相关专业知识,同时也缺乏其他相关学科领域的相关知识,如智能化等。

1.3.3 对国际惯例不够熟悉

从知识结构和工作经历来看,我国监理人员对国际工程建设的管理体制、管理模式以及国际咨询市场的运行情况等不够熟悉,缺乏与有关金融机构、FIDIC协会、国外同行合作的经验。

1.3.4 管理能力和管理手段不足

目前,我国监理人员外语水平低下,对计算机、网络应用不足,协调、控制、适应能力不强,缺乏全过程、全方位监理经验。

另外,在职业道德和执业观念等方面也存在着一定的差距,加之“在岗无证,有证无岗,有证不岗”现象的存在,也对监理从业人员的素质打了折扣。

通过以上比较分析,不难看出,在我国建设监理的国际接轨的各个方面,人才问题是一个非常

突出的问题。

2 人才问题是我国目前建设监理国际接轨面临的核心问题

2.1 行业性质决定人才问题是其接轨面临的核心问题

现代管理理论强调管理以人为中心,人在管理中处于核心地位。建设监理作为一种高智能管理咨询服务,人才是建设监理行业和企业核心,人是行为主体,促进建设监理行业发展的外因必须通过内因起作用。因此,人才问题是建设监理国际接轨面临的核心问题。

2.2 阻碍监理行业发展的核心问题是人才问题

就目前而言,我国建设监理行业面临的主要问题有:建设监理在实践中的缺位,市场运行机制不完善,监理单位未完成向独立法人的转化,市场管理不规范,监理工程师综合素质低,监理取费标准过低,未形成名牌监理企业。导致这些问题的根本原因是人才问题。这是因为:第一,工程建设管理体制作为一种工程建设管理体制改革举措转变为市场需求,其难度的根本原因在于建设监理市场供给不能有效满足市场需求,其深层次原因在于人才素质不能满足市场需求。第二,人才素质不高,在一定程度上限制了监理市场的规范运行和管理。第三,业主作为建设监理的需求主体,追求利益最大化,而较低素质的人才不能提供给业主较为满意的服务,取费自然上不去,造成恶性循环。第四,人才是监理企业的核心资源,人才素质不高,自然不能创立名牌企业。

3 确立人才接轨在建设监理国际接轨中的核心地位

从上面分析可以看出,人才素质较低是我国当前监理行业国际接轨面临的突出问题和核心问题。因此,解决人才问题,即人才国际接轨是建设监理国际接轨的核心。

3.1 建设监理的国际人才接轨

所谓建设监理国际人才接轨,就是为了使我国建设监理行业适应社会经济发展和国际市场竞争的需要,学习和借鉴国际上先进的经验,通过多种方式提高人员素质,使我国监理人员的执业水准与世界发达国家相协调,实现与境外同行业对等认证的基本要求,使我们的监理队伍站在与国外同行对等交流的平台之上。

3.2 建设监理国际人才接轨的核心地位

建设监理国际人才接轨的核心地位是指在建设监理国际接轨的各个层面上(包括市场机制、服务模式、服务质量、工作程式、人才资质、配套法规等层面的接轨),以人才接轨为核心和突破口,促进建设监理的全面接轨。它所强调的是人才接轨的核心地位,并不是忽视其他层面的接轨。其关系如图 5 所示。

人才的培养过程不是一朝一夕可以完成的。强调人才接轨的核心地位,不但从战略的高度上重视人才问题,还要在思想上认识到人才接轨的核心地位,在行动上确立其核心地位,制定战略目标,进行战略部署,实现建设监理人才的自持续发展,提升建设监理企业的国际竞争力,促进建设监理行业持续健康发展。

3.3 确立人才接轨的核心地位的重要意义

3.3.1 是建设监理行业可持续发展的客观要求

建设监理作为一个行业和一种制度,在我国将长期存在,并且将在国际市场上竞争和发展。经济全球化、知识经济发展和技术进步、行业界限模糊等都会使国际建设监理市场风云莫测;同时,各



图 5 人才接轨在建设监理国际接轨中的核心地位

国的政治、文化环境更是远远超过技术范畴的影响。拥有能够驾驭环境的高素质监理人才,可以抵御这些因素的冲击和减少不确定性的影响。这不仅仅是企业的目标,也是行业的目标。

同时,中国加入 WTO,进入世界体系,并非全盘接受世界体系,受这一体系的奴役,而是要从内部改造世界体系,人力资源是改造这一体系的根本动力。建设监理与国际接轨,并不是被动的适应各种国际惯例,需要从国家利益出发,创造和改造国际惯例,没有人才作为保证,一切都是空谈。

3.3.2 是我国目前建设监理国际接轨的现实选择

1) 没有统一合适的体制和模式可供选择。由于各国的法制环境、政治环境以及市场环境的不一,国际上没有一个统一的监理模式和体制。从目前来看,我国的建设监理市场环境和法制环境不能与发达国家相比,不能复制某一国家的体制;就今后发展来看,需要寻找一条适合我国国情又能与国际接轨的发展道路,那么这条路应该以高素质的人才为基础和核心,也就是以人才接轨作为行业接轨的核心。

2) 人才问题制约着其他层面的接轨。目前,我国已经建立了一套较为完善的社会主义建设监理制度,建设监理法律和法规框架已经初步形成,社会认知度大大提高。相对国际接轨的其他方面,建设监理人才的技术、技能、知识结构、工作经验以及职业道德等方面还不能适应国际市场竞争,人才接轨相对滞后,并且,就接轨所需时间来看,人才接轨也远长于其他层面的接轨。

3) 监理企业改制工作举步维艰。目前,受我国市场经济发展的影响,监理企业尚未完成向独立法人的转化,尚未真正建立起现代企业制度。作为参与国际竞争的主体,人才是监理企业竞争的关键,因此,在体制改革的同时,可以将战略重心转移到人才培养,这是现实所需,也是当务之急。

3.3.3 是建设监理行业性质和发展趋势的客观要求

建设监理的咨询服务性质决定人才是企业的核心竞争力。建设监理提供的是技术咨询服务活动,对人员素质要求很高,应具有技术、经济、法规和管理的综合素质以及丰富的实践经验。而实际上,由于监理人员素质较低,无法提供业主所需的技术咨询服务,经常在施工中利用法律、法规赋予“监理”的权利指手画脚。建设监理的行业性质从客观上要求必须以人才接轨为核心,否则,将是万事俱备,只欠东风。

与国际接轨,全方位、全过程、国际化是我国建设监理行业发展的内在要求,也是不可逆转的发展趋势。人才素质不高是阻碍行业发展的瓶颈问题,为适应这一趋势要求,提高人才素质是核心。

3.4 如何确立人才接轨的核心地位

3.4.1 从战略高度认识建设监理国际人才接轨的核心地位

思想是行动的先导,对事物的正确认识是正确行动的先导。因此,从战略高度认识建设监理国际人才接轨的核心地位,可以有效的指导建设监理国际接轨的具体行动。

统一思想是有效促进建设监理国际接轨的前提。从科学认识论的角度认识人才是未来的主宰,在思想上对建设监理国际接轨的核心地位统一认识,它包括政府行政主管部门、行业协会、高等院校、监理企业以及从业人员等。

3.4.2 明确人才培养各方主体的关系、任务

建设监理人才培养是一个系统工程,它涉及到政府主管部门、行业协会、监理企业、高等院校以及从业人员自身。作为一个系统,它具有整体性、联系性和结构性等特点,明确系统中人才培养各方主体的关系,有利于合理分工与协作,避免不必要的效率损失和摩擦。建设监理人才培养各方主体关系如图 6 所示。

建设监理企业是国际接轨的基本单元,人才是建设监理企业的核心,人才的培养是以市场需求为导向,企业

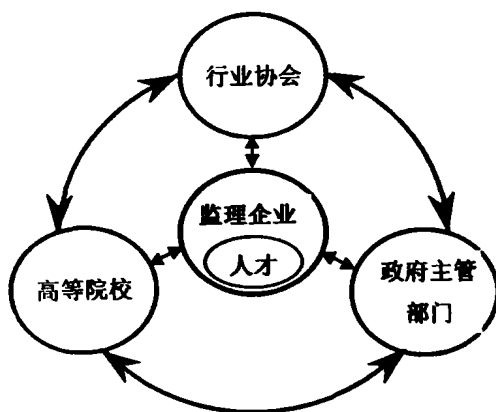


图 6 建设监理人才培养各方主体关系图

是距离市场最近的主体,因此它是人才培养的核心主体。政府主管部门、行业协会、高等院校也是建设监理人才培养不可或缺的主体,三者与建设监理企业以及三者之间有着密切的联系,共同构成建设监理人员培养的系统。

在明确人才培养各方主体之间关系的基础上,要进行合理的分工合作。使企业切实成为人才培养的核心主体,转变政府职能和行业协会职能,多方合作,创造健康的人才培养环境,找到一条既符合我国国情又能与国际接轨的人才培养之路。

3.4.3 采取切实有效的行动措施

1) 完善多种培养方式。第一种是学校教育,以市场为导向培育人才,合理设置课程结构,可在研究生和本科生层次设置专业。第二种是工程实践,通过工程实践,培养合理的人才梯队。第三种是继续教育,开展不同层次的监理人员培训。通过建立完善的监理人员的准入资格和职业资格标准,促进人才培养。

2) 确立合理的知识构成。建设监理人才一般应包括复合型管理人才和精深型专业人才。

对于复合型管理人才来说,应具备管理、经济、技术、法律、合同、外语和计算机等知识和技能,以适应项目多领域合作的需要;对于精深型专业人才来说,应在相关知识领域向纵深方向发展。这两类人才没有截然分开的界限。

3) 促进监理人才合理有序流动。人才流动是知识传播的有效途径,因此,通过适度竞争,建立人才合理有序流动机制,促进人才素质提高。

人才的流动至少应包括两个层面的流动,一是人才的国际流动,可以采用“走出去,引进来”的操作方式,加强国际合作。二是人才的国内流动。国内流动包括发达地区与不发达地区的人才流动以及同一地区不同企业间的人才流动。

5 结论

中国加入 WTO,建设监理必须向国际看齐,同国际接轨。当前,人才问题是建设监理国际接轨面临的突出问题和核心问题,因此,只有从战略的高度认识并确立建设监理国际人才接轨的核心地位,才能在行动上指导监理人才培养各方主体共同协作,培养大批适合国际竞争需要的高素质监理人才,监理企业和监理行业才能在激烈的国际竞争中生存和发展。

参考文献:

- [1] 全国监理工程师培训教材编委会. 工程建设监理概论[M]. 北京: 中国建筑工业出版社, 1997.
- [2] 何万钟. 咨询监理行业入世与过渡期内任务浅识[J]. 建设监理, 2002, (3): 9-12.
- [3] 李世蓉. 对我国建设监理发展的几点思考[J]. 建设监理, 2001, (1): 4-7.
- [4] 丁掌荣. 从 WTO 的基本原则浅谈我国工程监理行业面临的机遇与挑战[J]. 建设监理, 2000, (6): 18-19.