

论“评价”

On Evaluation

王玉民

(中国科学院研究生院, 研究员 北京 100039)

赵作权

(中国科学院科技政策局, 博士 北京 100864)

评价科学化是一个重要命题

企业效益的大小,教育质量的好坏,科技水平的高低,高技术企业的优劣,重大举措的成败,历史事件的是非,社会进步的快慢,综合国力的强弱,甚至选拔干部、评选先进,等等,都是评价性的课题,都是社会活动中普遍存在、事事相关的社会行为。所谓“评价”,无非是社会群体以其自身的价值准则为标准,对客观对象进行质与量的比较的社会行为,实质是对主客观一致性程度的判断。根据比较判断主客观一致性程度,或用模糊语句断之为大小、好坏、高低、快慢、强弱、优劣、发展与退步等,或以某种数量方法进行定量的描述。这是评价的直接结果。评价的作用在于以评价直接结果为基础,形成相应的对策,影响社会群体对被评价事物的心态与行为取向。可以说,评价是驱动人们行为的内部动力,是调节社会群体行为过程的重要因素,具有强劲的社会导向效应。因而评价行为是社会系统演化过程中的重要调控手段,是宏观管理的核心内容。

评价行为具有社会普遍性和特有的复杂性。不同社会层次、不同行业的群体,其价值准则存在着差异性,因而评价同一事物的标准难于一致。评价的客观对象具有多样性及多变性,显然按简单归类方法处理静态设定的评价方法是不适用的。另外,评价标准内涵的全面性与可实施的评价指标需简单明了之间,必然存在着不一致性。这些客观存在的事实,都是造成评价复杂性的基本原因。有人认为,评价的主要难点在于如何解决具有不同量纲评价指标可比性的问题。这种论点正确地反映了问题的一个方面,但并未全面反映评价复杂性的基本问题。

基于评价的社会普遍性、评价作用的重要性、评价实施的复杂性,研究评价的科学性就显得十分重要。这就是所谓的对评价的评价问题。这项工作既要研究判定评价的科学性,又要探讨设计评价方法时所需遵循的基本原则,并借此不断提高评价的科学性水平。评价科学化这一命题,是管理科学化的重要组成部分,应当引起理论工作者与管理实践家们的广泛关注。

目的性是评价的本质特征

就评价主体而论,评价是社会群体的社会行为,自然具有社会行为的属性。其本质属性就是目的性。无目的的社会行为是毫无意义的,无目的的评价也是不存在的。在评价概念中约定以价值准则作为评价的标准。所谓价值准则,实际上是对社会群体目的性的定性定量的某种概括,是目的性的一种表现方式。可以说,鲜明的目的性是评价的本质特征。

相对于评价的目的性,评价行为仅仅是实现评价目的的手段、措施或方法。手段只能为目的服务,否则就是本末倒置。在过去的时代里,以经济效益为发展目标的企业,却长期曾以产品产量为评价的标准,其导向结果是企业可不顾需求,可不讲产品质量,仅以产品数量作为“创优”的条件,于是普遍造成产品积压、效益低下、浪费惊人、需求矛盾的后果。这是典型的本末倒置的评价案例。

目的性是人类行为、社会行为发生、发展的首要本源,评价活动亦如此。达到评价目的是评价活动的终极目标。因而评价目的理应成为分析评价内容、确定评价形式、选择评价方法、筹划评价过程的首要根据,它既是衡量评价效果好坏的唯一标准,也是研究评价理论的首要问题。因此,目的性原则是体现评价科学性的首要原则。依据这一原则,现

在流行的单纯追求规模、过分讲究形式、片面鼓励数量或以实现目的的某一阶段性结果为标准而导向效果有悖于目的性原则的各类评价方法,无论采用了多么复杂的数学公式,都不科学,有副作用,因而是不可取的。

事实上,不同社会群体的目的性之间存在着一致性与差异性两个方面。例如,消费者希望以最低价格购买最好的商品,销售者则希望能卖出最高的价钱;投资者企盼资产增值最大、资金回收最快,社会则既重视税利大小,更重视需求平衡、社会影响及环境效益等。因此,在处理评价目的性问题时,应特别关注如下诸点。其一,对不同的社会群体,客观上存在着不同的评价标准,进而可能产生不同的评价方法。其二,对不同社会群体中目的性同一的、普遍的、共同的部分进行抽象、概括,就可能成为体现社会整体根本利益的社会目的性。由这种社会目的性出发确定的评价标准才是社会中最公平、合理的。其三,代表社会(国家)意志的评价标准一经确定,就应按法规形式组织实施,既体现社会各群体共同的目的性,又规范、限制了因目的差异性所形成的无效行为。

参量与目的性的相关性

如何按目的性原则确定评价方式与指标体系?实质上,这是一个评价方法对评价目的性的作用机制问题,核心内容是要明确被评价客体的各类参量与评价目的间的相关性。这是研究评价科学性的又一基本原则。

从被评客体分析,其系统内必然具有描述其系统自身性状的固有参量。通常可将系统参量概括为相互制约、互为依存的五类参量。其一是描述系统构成要素及相互关系的结构性参量。这是系统的静态性参量,如人力、财力、物力、体制、机制及其它实力性指标。其二是描述系统功能的参量,这是由结构所决定的系统潜在能力的表征量。其三是由速度、周期、效率、能耗等所表达的效能参量。这是描述系统动态性状的参量。其四是表征系统在一定时限内由动态过程所形成的结果(以量的大小为显示),叫功量性参量,如工厂的产量,也包括科技部门未获奖、未获应用的成果,未发表、未被引用的论文数等。其五是表征系统动态结果(功量)与社会环境相互作用效果的参量,叫功效性参量,如企业的销售额、利润率,又如科技部门成果获奖、推广,或论文发表被引用等。毫无疑问,这五类参量都具有一定的评价效用,都是评价所必须考虑的参量。

但是,从参量与评价主体目的性的相互关系分析,可知各类参量并不具有同等的作用和价值。系统论已明确指出,五类参量是不同性质、不同层次

的相关量,其相关性仅在于结构决定功能,功能决定动态效能,效能与所耗时间决定功量,而功量与社会环境交互作用决定功效。这是一种相互制约关系,而非类同关系,也不是等价关系。如果从被评客体的社会效果角度分析,上述五类参量又可分为两大类。一类是表征其外在的社会效果的参量,另一类是表征对形成社会效果有影响的内在性参量。由各参量的含义可知,其中唯有功效才是人们通常所说的反映社会效果好坏的绩效内容,也是人们维系某一系统存在、发展所追求的目标,也正是社会对系统评价的目的所在。反过来说,除功效之外的各类参量都不是绩效的内容,不是评价目的的直接表征量,而是对形成社会效果有影响的内在性参量。如工厂产品卖不掉,既不能成为社会的使用价值,也不能由社会回报相应的价值,则其功量(产量)再大也是枉然。这种情况下产品产量非但无效,反而可能因浪费出现负效果。如果这时人为地赋以一定权重因子,把该厂的人力、物力及产量作加权处理,也会得出工厂生产有效的结论。显然这是荒谬的。可以说,凡把被评价对象五层次参量统统列入绩效内容的评价方法都是不科学的。这可称之为是一种“异质同化”错误。有的评价方法虽然运用权重因子调整不同参量的作用份额,但实质依然犯了五类指标“异质同化”的毛病。至于有人把以追求绩效为目的的“管理”手段也列入绩效之列就更是缺乏根据,违背科学了。

除功效参量之外的四类参量,应该说是求得理想绩效的基础、条件,直接表现了被评价对象的状态(包括实力、优势、趋势等),反映了取得绩效大小的可能性程度。在这种意义上,它们也都具有评价的可用性。尽管是间接反映评价目的性的内容,但却是不可缺少的分析评价系统绩效大小原因与变化趋势的必要依据。

根据上述分析,不能把各类参量混杂、并列于一个评价方法,而应针对参量的不同作用性,设计不同的评价方法,这就叫评价方法设计的作用机制原则。凡以系统功效为内容的评价方法,即可直接发挥评价目的的导向作用。这种评价方法可称作绩效性评价。以功效之外的各参量为内容的评价方法,可以起到明辨系统的状态、分析系统状态的作用,其中涉及实力、优势以及变化原因、趋势等。这种评价方法则可称之为诊断性评价方法。也可以根据管理者的需求,将这种诊断性评价方法分别设计成实力评价方法、优势评价方法、动态趋势评价方法,等等。

按上述评价思路实行评价,给出的将不是单一的评价排序,而是给出绩效、实力、优势、趋势、状态等不同排序结果。这样的结果似乎离散性太大,结论不甚明了。这种情况下当然不能采用将各类评价

结果再进行加权处理的方法,不然同样会出现“异质同化”的错误。为达到简单明了,明确无误,可用如下办法处理。其一,以绩效性评价为主,而诊断性评价仅做原因分析、趋势判断的参考因素。其二,根据形势、任务及战略构想,不同时期可突出相关重点因素的评价。如鼓励赶先进时,应以趋势评价为主,对新兴事业初创或前期发展阶段的评价则应以实力、规模评价为主,等等。其三,以绩效性评价与状态评价结果为座标,对被评对象在绩效水平与状态的不同组合态进行分类处理等办法。

对象的等价性与评价群

被评对象往往不是单一的被评个体,而是同类个体的集合。如高等教育实力评价以高等教育学校为被评个体,全国一千多所高等学校总和而成高等教育实力评价对象。为突出被评对象的集合性,可将集合性的被评对象称为评价群。

如何划分评价群?这似乎不成问题。长期以来,确定评价群的办法就是按行业、按组织系统、按隶属关系划分。这种办法简单方便,评价群内认同性好,评价活动与管理手段相结合,易于实施,但其弊端也是明显的。首先,那些本行业、本系统外的,但却可类比的同类被评个体往往被排斥在评价之外,使评价缺乏全面性,不利于公平竞争,不利于全国宏观管理。其次,同行业、同系统的评价群内,不同个体不一定都具有类同的绩效量,缺乏可比性。如“研究所”,虽同有其名,但往往功能各异,基础研究、社会公益研究、战略研究、应用研究等,目的、功能都相去甚远。各研究所的不同功能、不同的发展目的性、不同的社会价值,显然互有区别。研究所的社会价值通常表现为科学价值、社会效益、技术价值、经济效益等几类。对研究所不同的价值量如要进行归一类比,就不得不采用“当量”处理法,这显然是不合理的,不可取的。对于同一研究所内不同价值量不可比这类现象,可称做被评对象的多目标不等价性。再次,如商业部门、工业部门、交通运输部门、服务业、旅游业部门等,虽属不同行业、不同系统,常被区分为不同的评价群,但它们发展目的性的评价量都表现为营业额、利税、利润率等,具有可比性,故也可以归为同一评价群。这是以往通常分案方法容易忽视的。

从上述分析可知,为克服通常划定评价群的弊端,应增设新的划分评价群的方法,作为通常办法的补充。从遵循评价的目的性原则和评价方法对目

的性作用机制原则出发,新的方法应当按多目标、不等价性加以区分,或按对同目标同等价性者应加以归类的原则,确定评价群。对此也可以称做等价性目标归类原则。

按照这一原则,对各类研究所的评价就不能归结为大一统的评价群,而应分为科学价值评价群、技术价值评价群、经济价值评价群、社会效益评价群等不同的评价群。相反,对具有同类社会价值量的商业、工业等部门,亦不妨按经济价值归为经济价值评价群。

评价的三要素

社会性评价就其实质而言是一种将主观标准与客观事物进行比较的活动,是与自然科学中的测量相一致的。可将社会性评价与自然科学中的测量统称为“称量”。凡“称量”,均如同测量一样,应具有称量的三要素:被称量的“量”、称量的标准、称量的方法。同理,评价活动同样应具有评价量、评价标准及评价方法三要素。

就评价的科学性而言,评价三要素应遵从如下要求。评价量:一,要有明确的社会性含义,对无含义或含义不清的量进行评价是无意义的。二,评价量要符合评价方法的作用要求,与评价目的性相关。三,评价量所反映的事物、事理是客观存在的,具有可测度性和可比性,任何不存在的量、或不可测度、不可比的虚幻量,如口号式、精神意识性的“量”等是无法评价的。

至于评价标准,它既是主观选定的,又是可调的。但必须将标准设计适度,以利于使评价结果对优秀者具有激励作用,对落后者具有监督、鞭策作用,使评价的客观导向作用达到最佳。

关于评价方法:一要符合评价对象的内在规律;二要使方法设计尽量与自然科学、社会科学各种实用方法相吻合;三要力求简便易行;四要尽量减少误差。

评价必须符合评价三要素的基本要求。这一原则可称之为评价的技术性原则。

本文从评价实质出发,总结分析出评价的目的性原则、评价方法作用机制原则、评价的等价性目标归类原则及评价的技术性原则等,可统称为评价的评价四原则。其中,评价的目的性原则为评价的首要原则,评价方法作用机制原则是评价的基本原则,其它二原则为评价的一般原则。

(责任编辑 蔡德诚)