

FEIYINGLI ZUZH
JIXIAO SANWEI PINGJIA TIXI YANJIU

张玉周 / 著

非营利组织 绩效三维评价体系研究



经济科学出版社



封面设计：张卫红

非营利组织 绩效三维评价体系研究

FEIYINGLI ZUZHI
JIXIAO SANWEI PINGJIA TIXI YANJIU

ISBN 978-7-5058-8050-4

定价：28.00元

ISBN 978-7-5058-8050-4



9 787505 880504 >

FEIYINGLI ZUZH
JIXIAO SANWEI PINGJIA TIXI YAN

张玉周 / 著

非营利组织 绩效三维评价体系研究

图书在版编目 (CIP) 数据

非营利组织绩效三维评价体系研究 / 张玉周著. —北京:
经济科学出版社, 2009. 4

ISBN 978 - 7 - 5058 - 8050 - 4

I. 非… II. 张… III. 社会团体 - 组织管理学 - 研究
IV. C912. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 038420 号

非营利组织绩效三维评价体系研究

张玉周 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编室电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京密兴印刷厂印装

787 × 1092 16 开 13. 25 印张 250000 字

2009 年 4 月第 1 版 2009 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 8050 - 4 定价: 28. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

前 言

非营利组织绩效评价是解除受托责任、促进非营利组织健康发展、提升非营利组织管理水平、增强社会公众对非营利组织了解的重要手段，因而引起了理论界和实务界的普遍重视。已有的理论研究重在评价指标体系的设计，忽视了绩效内涵与评价维度、评价指标之间的逻辑关联。也就是说，现有的非营利组织绩效评价的理论范式存在不足，有必要重新考虑。

通常来说，绩效评价源于评价主体的需要，因而应根据评价主体需要的信息来设计评价指标。但是，从逻辑上看，对绩效的认识才是真正的起点。如果不知绩效为何物，得出的评价结论势必偏离绩效的本来面目。因此，非营利组织绩效评价的新范式应以绩效内涵和结构的认识为基点，遵循绩效内涵与结构——运行机制及绩效生成路径——评价维度——关键行为（过程）和结果——评价指标体系的路径，构建评价模型。

本书遵循这一新范式，以基于利益相关者需要的第三方和组织自身为评价主体，以组织整体绩效为对象，以行为（过程）绩效和结果绩效为基本评价维度，以环境改变为修正维度，构造了一个非营利组织绩效三维评价体系，以此为基础，再加一个否定指标体系，建立了一个非营利组织绩效综合评价模型。

现有文献中对绩效内涵的界定主要观点有结果绩效观、行为绩效观、行为与结果绩效统一论，以此为依据形成了不同的绩效评价体系，但都有不足。结果绩效观容易引发“不择手段”的行为，行为绩效过分强调做事“过程”的程序化，行为结果绩效统一观既重视“如何做事”，也重视“做得怎么样”，较好地克服了行为绩效观或结果绩效观的不足，但没有考虑主观因素及环境变化等对组织绩效的影响，也没有体现非营利组织绩效的实质。

非营利组织存在和不断发展的原因在于其有不同于企业组织和政府组织的功能，正是这些功能的实现才造就了组织的绩效。因此，从根源上说，非营利组织的绩效实质上是组织功能的实现及使命的达成情况。组织功能的实现或使命的达成，离不开组织的行为、过程、产出和结构，这些都成为非营利组织绩效的实质内容。因此，非营利组织绩效内涵是为了达成组织功能及使命、实现预期目标所采取的行为、过程等及由此带来的符合需求的一定数量和质量的服

务、产出、结果。

非营利组织以公益使命为出发点,遵循从使命到行为(过程)、从行为(过程)到结果的“轨迹”,忠实地履行组织的使命要求,从而产生绩效。基于绩效生成路径,本书提出了非营利组织绩效三维结构观,即非营利组织绩效结构由行为(过程)绩效、结果绩效和体现绩效动态变化的环境改变绩效三个维度构成。这种划分将组织的行为(过程)及其管理、组织结果和影响组织绩效的内外环境因素等综合到一个框架中,有助于全面把握非营利组织绩效。

绩效评价的价值理念和评价标准是评价活动的指南和评价结论的基准。本书对我国非营利组织绩效评价应遵循的价值理念进行了探讨,提出我国非营利组织绩效评价标准体系应由观念层面标准、行为规范标准和结果标准三个层面构成。

本书从非营利组织绩效结构出发,依据非营利组织绩效生成路径,提出了基于利益相关者需要的以组织和第三方为评价主体的绩效三维评价体系,设计了三个评价维度和9个评价类目。该体系的逻辑依据是:非营利组织的使命通过有效管理的行为(过程)输出符合社会需要的结果,这一绩效生成过程可以分解为从使命到行为,从行为到结果,非营利组织所处的环境及时间等方面的改变可以从动态上影响组织的绩效。组织结果形成前的所有行为及过程可以视为一个评价维度,主要评价非营利组织是“如何做事的”;组织的结果绩效作为一个维度评价,主要评价非营利组织功能及使命的完成情况;环境改变等影响组织绩效,作为一个修正维度。

本书较为详尽地探讨了行为(过程)绩效包括组织管理绩效、结果绩效的生成过程及关键环节、绩效表现。在此基础上,初步设计出由9个一级指标、35个二级指标、120个三级指标构成的评价指标体系,然后进行评价指标隶属力和内容效度检验。通过向20位专家咨询和深度访谈,并请专家评分,对指标隶属力进行了实证,剔除了内容效度较低、隶属力较低的1个一级指标、11个二级指标和55个三级指标,形成了第二轮指标体系。

依据第二轮指标体系设计了调查问卷,选取了210家非营利组织进行问卷调查,收集到有效问卷61份。运用SPSS软件进行检验,剔除信度较低的指标后,形成一个由8个一级指标、24个二级指标和54个三级指标构成的指标体系。然后,进一步对模型检验。检验结果显示,该评价指标体系均通过了信度、效度和一致性检验,说明用该量表测量非营利组织绩效是可信的、有效的。

环境改变与组织绩效的相关性较弱,可能是指标设计得不好或数据不充分所致。但在实际调查和深度访谈中,许多专家和非营利组织工作者认为,环境变化会影响到非营利组织的绩效。考虑到这一情况,本书认为应当将其纳入非

营利组织绩效评价体系中，但需要今后进一步收集数据进行验证。

然后，分别确定了各个评价指标的权重。三级指标的权重采用主成分因子分析结果中的得分矩阵确定；二级指标权重是通过计算这个因子（二级指标）的方差贡献率占总变异的比重，即各个因子解释总指标的力度来确定；对于一级指标，运用主成分因子分析法同时检验其信度和效度后，最终通过旋转后的因子得分矩阵得出一级指标的权重。最后，增加了一个否定指标，构造了非营利组织绩效三维综合评价模型。

囿于样本量的限制、数据分析方法等方面的局限性，部分研究结论还有待进一步考证，还存在诸多不成熟的地方，仅作抛砖引玉。

目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 选题背景及选题意义	(1)
第二节 研究范围及研究目标	(4)
第三节 关键概念界定	(5)
第四节 研究框架、研究方法与研究思路	(10)
第五节 主要特色、不足及后续研究	(13)
第二章 非营利组织运行机制及绩效特性分析	(15)
第一节 非营利组织的内涵界定及分类	(15)
第二节 非营利组织的功能	(21)
第三节 非营利组织的运行机制分析	(24)
第四节 非营利组织绩效特性及影响因素分析	(28)
第三章 非营利组织绩效评价的进展与演变	(33)
第一节 国外非营利组织绩效评价的进展与演变	(33)
第二节 国内非营利组织绩效评价进展现状	(46)
第三节 尚待研究的问题	(49)
第四章 非营利组织绩效内涵及结构分析	(50)
第一节 非营利组织绩效内涵的论争及演变	(50)
第二节 非营利组织绩效内涵：基于“是什么”的视角	(55)
第三节 非营利组织绩效三维结构观	(57)
第五章 非营利组织绩效评价体系架构	(69)
第一节 非营利组织绩效三维评价体系的理论基础	(69)
第二节 非营利组织绩效评价主体的界定	(73)
第三节 非营利组织绩效三维评价体系要素结构	(75)

第六章 非营利组织绩效评价的价值理念与评价标准	(81)
第一节 三维评价体系的核心价值理念	(81)
第二节 非营利组织绩效评价标准	(86)
第七章 非营利组织行为（过程）绩效评价	(93)
第一节 非营利组织中领导作用的评价	(93)
第二节 非营利组织使命与战略的评价	(95)
第三节 非营利组织资源配置评价	(98)
第四节 非营利组织项目开发与实施的评价	(105)
第五节 非营利组织管理评价	(109)
第八章 非营利组织结果绩效评价	(123)
第一节 结果绩效评价的基本模型	(123)
第二节 非营利组织服务对象结果评价	(124)
第三节 非营利组织社会结果评价	(131)
第四节 非营利组织财务结果评价	(136)
第九章 环境改变的绩效评价	(140)
第一节 环境改变对非营利组织绩效的影响分析	(140)
第二节 环境改变绩效评价类目安排	(146)
第十章 非营利组织绩效评价指标体系设计	(148)
第一节 非营利组织绩效评价指标体系及其构成	(148)
第二节 非营利组织绩效评价指标质量特征	(151)
第三节 非营利组织绩效评价指标设计开发的原则与方法	(154)
第四节 非营利组织绩效评价指标体系设计	(156)
第十一章 非营利组织绩效三维评价体系实证研究	(163)
第一节 实证研究思路设计	(163)
第二节 绩效评价指标的初步筛选：评价指标隶属力分析	(165)
第三节 调查实施过程	(169)
第四节 三维评价指标体系检验	(171)
第十二章 非营利组织绩效三维综合评价模型	(182)
第一节 评价指标赋权的基本思路	(182)

第二节 评价指标权重	(183)
第三节 综合评价模型	(185)
附录：非营利组织绩效评价研究调查问卷	(187)
主要参考文献	(194)
后记	(200)

第一章 导 论

第一节 选题背景及选题意义

一、选题背景

第二次世界大战后，西方国家纷纷走上福利国家发展之路，到 20 世纪 70 年代末，西方国家的社会福利囊括了生、老、病、死、伤残、失业等诸多方面。但是，庞大的福利开支令政府财政苦不堪言，再加上经济衰退、政府机构臃肿、效率低下等问题，使公民对政府主导社会的能力的信心日益衰减，提高政府服务效率的呼声日益高涨，从而推动西方政府开始了一场持久而广泛的政府改革。改革的核心是重新定位政府的职能，政府致力于制定政策和把握方向，将公共服务的责任交给基层，并在政府、企业 and 非营利组织之间建立广泛的合作关系，同时，在公共服务的供给中引入竞争方式将某些公共物品的供应职能交给非营利组织或私人部门，以降低成本，提高效率。

政府改革为非营利组织的发展提供了巨大的空间。20 世纪 80 年代以来，在世界各国包括西方发达国家和经济转型国家，非营利组织空前发展，成为独立于政府和市场之外的一支重要的社会和经济力量。根据约翰·霍普金斯非营利部门比较项目研究对 22 个国家的统计数据看，到 1995 年，世界 22 个国家的非营利部门已成为一个 1.1 万亿美元的产业，全职就业人数达 1900 万，非营利支出的平均额达到这些国家国内生产总值的 4.6%；就业人数占有非农业就业的近 5%，占有服务行业就业的 10%，占有公共部门就业的 27%。^① 美国学者莱斯特·赛拉蒙（Lester·M·Salamon）在其经典文献《第三部门的兴起》（1994）中宣称：“我们正处在一个全球性的‘社团革命’（Associational Revolution）中，它也许终将证明，它对 20 世纪晚期的意义，如同民族国家兴起对 19 世纪晚期的意义一样重大。”

伴随着我国的改革开放进程，我国非营利组织获得了巨大发展。以各类学会、基金会、行业协会、俱乐部、慈善组织、志愿者协会等构成的社会组织迅

^① [美] 莱斯特·M·赛拉蒙等著：《全球公民社会——非营利部门视野》，社会科学文献出版社 2002 年版，第 10 页。

速兴起并不断壮大,形成了与国家、市场并立的“第三部门”。1978年全国注册登记的民间组织仅有6000多个,1998年发展到16.6万家,截至2007年年底,全国共有民间组织38.7万个,比上年增长9.3%;吸纳社会各类人员就业456.9万人,比上年增长7.4%(见表1)。

表 1-1

民间组织统计表

单位:万

年份	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
社会团体	16.6	13.7	13.1	12.9	13.3	12.21	12.23	17.1	18.6	21.2
民办非企业单位		0.6	2.3	8.2	11.1	12.45	13.52	14.8	15.9	17.4
基金会								0.0975	0.1138	0.1340

资料来源:2007年民政事业统计发展公报。

在中国,事业单位向全社会提供基本公共服务,是社会事业的主要组织载体。据统计,我国现有事业单位近130万个,从业人员3000万人,其中,承担事业职能的占50%,具有行政管理职能的占20%,具有企业性质的生产经营职能的占25%,其他类型(含行政延伸性、机关附属性)约占5%。2006年,中央机构编制委员会办公室经国务院批准,制定了《关于事业单位分类及相关改革的试点方案》(征求意见稿),根据事业单位的现有职能进行分类改革,承担行政职能转为行政机构,承担企业职能的转为企业,保留和发展公益服务的事业单位。

总之,改革开放以来,市场机制在资源配置中发挥着越来越重要的基础性作用,我国政府职能发生了很大变化,政府不再包揽一切社会事务,强调民主和公众自由参与社会生活,从而使非营利组织成为我国公共事业的生力军。

但是,我国非营利组织在发展及功能发挥方面尚存在不少问题:非营利组织的活动偏离组织的宗旨——非营利性,一是用于实现组织宗旨的经费支出日益减少;二是享受税收优惠却不提供相应的公共产品;三是私分财产。资金来源不足,所需要的资金量远远大于筹集到的资金量,这迫使非营利组织谋求市场化、与企业合作和寻求新的筹资渠道。非营利组织的信息不透明,外界难以对其资源使用和工作效果进行有效监控,导致非营利组织资源浪费。非营利组织内部管理不规范,缺乏自律机制,导致效率日益低下。

如何促进非营利组织的进一步发展?20世纪80年代以来盛行的新公共管理运动中推行的绩效评价提供了有意的启迪。1979年英国推行的雷纳评审、1993年美国颁布的“政府绩效与成果法案”等,有利地促进了公共部门的效率。公共部门绩效评价取得的成就,使人们逐步认识到通过绩效评价等管理工具来推动非营利组织发展和提升非营利组织自身能力的重要性,非营利组织绩

绩效评价受到了学术界和实务界普遍重视。

在我国,进入20世纪90年代,随着绩效评价、生产力等理论范畴的出现,在实践中陆续开展了政府主导的评价、国外机构的评价和非营利组织的自我评价。对于非营利组织绩效的理论研究开始受到关注,发表了大量文章,取得了不少成果。但是,符合我国国情的非营利组织绩效评价理论成果并不多见,对非营利组织绩效内涵及其结构认识不深刻,非营利组织绩效评价理念及标准缺乏研究,非营利组织绩效评价指标的选择缺乏理论支持等。总之,适应我国非营利组织国情的绩效评价理论不完善,不系统,因此,研究和推动非营利组织绩效评价成为一个重要问题。

二、选题意义

研究非营利组织绩效评价,具有重要的理论意义和现实意义。从理论上讲,研究非营利组织绩效评价可以促使管理学科的丰富和发展。1999年,国家自然科学基金委员会在北京香山召开了“关于管理科学前沿问题及我国管理学研究方向”会议,将非营利组织管理列为我国未来管理学研究的一个新的重要领域,而绩效评价则是管理的重要内容和工具。研究非营利组织绩效评价有助于非营利组织管理的创新。绩效评价既是对过去的总结,又是对未来的测量,绩效评价的内容是管理的结果与目标的达成度,而管理则是对绩效评价的回应,绩效评价的好坏直接影响和制约着管理的创新。研究非营利组织绩效评价问题,将拓宽管理学科的研究范围,丰富管理学科的内涵。

非营利组织绩效评价理论尚未成熟,在评价哲学、评价导向、指标体系、测量及评价方法等方面,尚缺乏权威解释,均有待于进一步完善。绩效评价是重视结果,还是侧重过程;是评价组织的产出,还是评价产出的影响;是由内部人评价,还是由外部人评价,由此会形成不同的评价目标及相应的评价指标体系。在非营利组织目标多元化的情况下,不尽相同的指标体系,是否有同一的核心指标?是根据评价目标确定,还是根据组织的本质确定?这些问题决定了不同的绩效评价导向,进而影响着绩效评价的实践作用。因此,对这些问题进行探讨,不但有助于建立非营利组织绩效评价理论体系,还有助于发挥绩效评价的实践作用。

从现实看,研究非营利组织绩效评价有助于非营利组织行为和决策的科学化。提高非营利组织的绩效,发挥它们的作用,是非营利组织始终追求的主要目标之一,但现实中苦于尚未找到令人满意的方法和技术来测量和评价它们的绩效。研究非营利组织绩效评价,有助于找出非营利组织绩效测量的有效基准、绩效改进的正确途径等。而且,非营利组织绩效评价的目的在于促进非营利组织行为和决策的科学化,使非营利组织及其利益相关者了解和掌握组织活

动的进展情况，从本质上认识到“事情是如何进行的”。通过绩效评价，使非营利组织及利益相关者了解和把握资源的使用效率和效果，了解组织成员自身的绩效、组织自身的持续发展能力等；了解非营利组织与外界的互动关系，了解和把握非营利组织在相关环境、政策、自身资源等情况下的作为、绩效等及其对社会的影响。

第二节 研究范围及研究目标

一、研究范围

非营利组织在业务领域、规模、管理水平等方面差异很大，同样存在组织整体绩效、项目绩效和个人绩效，如此复杂的问题在一项研究中不可能面面俱到，需要有所选择。本研究的研究范围是组织结构健全、管理规范的非营利组织整体绩效的评价。在指标设计和实证研究阶段，主要以公益类和互益类非营利组织为样本数据来源。

组织结构健全和管理规范是绩效评价有效的基础，对于管理无序的非营利组织，绩效评价可以说劳而无功。具体要求是：有正式的组织机构，即有独立的经费来源，必要的人员、办公条件等，不包括未进行正式登记的“草根组织”和组织机构不健全的非营利组织等；有稳定且较为广泛的受益对象，有能力筹集组织所需要的资源；组织以民间自主运作为主，组织不属于政治活动的参与者，不包括具有行政权力和参与政治活动的组织，如工会、共青团、民主党派团体等。

二、研究目标

非营利组织有众多的相关利益者，他们都有对非营利组织绩效进行评价的动机和需要。理论上说每一个评价主体都应当根据不同的评价目的设计一套评价体系，但作为现实的制度安排则未必是最优的，原因如下：一是绩效评价需要专门的人才；二是绩效评价需要花费成本；三是非营利组织绩效在实质内涵上具有一致性。因此，需要通过整合评价主体，构建一个能代表各方要求的通用评价体系。

第三方评价主体可以站在“局外人”的公正立场上，从各个利益相关者关注的“共性”方面进行评价。非营利组织的自我评价也需要兼顾各个利益相关者的需要。因此，基于利益相关者需要的组织自我评价和第三方评价，可以满足不同评价主体的需要。

具体研究设想如下：首先立足于非营利组织，对其组织层面的绩效实质内涵、绩效的生成路径、绩效评价的价值理念和评价标准等进行研究；然后，以

社会团体和基金会为对象,设计评价指标体系并进行实证研究;最后,构建以满足各个相关利益者共同需要的,贯穿组织运行过程和结果,揭示非营利组织绩效改进的途径,具有动态特征的非营利组织绩效评价体系;设计相应的指标体系,建立一个具有可操作性的综合评价模型。

第三节 关键概念界定

一、绩效内涵的界定

由于研究的目的和观察的层面、角度、对象等不同,对于绩效有不同的理解,归纳起来主要有三种观点:

观点一可称为结果绩效观,认为绩效是一种结果,即绩效是在特定的时间内,由特定的工作职能、活动或行为产生的产出或结果,并用任务完成情况、产出、结果、目标等表示。该观点的优点是强调做事的结果,因而有助于消除繁文缛节,防止在做事情过分强调程序、细节而导致的僵化、浪费和无效率问题;缺点是容易产生“不择手段”的弊端,且容易忽视对结果有重要影响的行为。

观点二可称为行为绩效观,认为绩效不是活动的结果,而是活动本身,是人们实际做的与组织目标有关的并且可以观察到的行动或行为,而且这些行为完全能由组织和组织成员控制。该观点的优点是强调“做事的过程”,缺点是容易产生“过程的烦琐”,从而丧失提升效率和效益的机会

观点三称为行为—结果统一论,认为优秀的绩效=结果+行为。该观点可以兼顾结果观和行为观的优点,不仅重视做事的过程和行为,而且重视做事的结果,克服了观点一和观点二的缺点,在目前得到了更多人的认同和较为广泛的应用。但是,该观点没有揭示绩效的本质属性。

《现代汉语词典》中对“绩效”的解释是“成绩、成效”。“成绩”指工作或学习的收获,关注的是对工作或学习结果的主观评价;“成效”指功效、效果,强调工作或学习产生的客观后果及影响。^①从词义看,汉语语义将绩效解释为实际的结果或主观评价的结果。牛津英语词典对绩效(performance)的释义有:①履行,实行,执行,完成,实现;②行为,行动,工作;③演出,演奏,表演;④功绩,成绩;⑤性能,特性;⑥演技;⑦吸引人的表演;⑧性能实验。英语语义强调绩效是一种实现的行为或被执行的一件事情,同时也强调绩效是一种结果;又指一个人、组织等在特定的状态(通常是实验装状态)下的可测量的行为;而且,绩效通常与“承诺或预

① 《现代汉语词典》,1998年第三版,第602、第158、第159页。

期”相对应。

从词义看,绩效包括行为、目标及行为后的结果。结果保证“做正确的事”,强调的是效果,目的是确保预期目标的实现程度。无论个体、组织还是社会,都要看结果,因为只有结果才是实现“预期目标”的载体,才是进步、发展的保证。当效率和效果不能兼得时,应优先效果,然后再设法提高效率。过程和行为保证“以正确的方式做事”,强调的是行为、过程的效率,目的是让我们更快地朝目标迈进。

结果是以人为主体的,运用材料、机器、工具、技术、知识等完成的。在得到产出及结果前,总是存在“人”和“组织”的行为,如决策行为、对制度的执行、技术和知识的运用等行为,这些行为的表现直接影响目标的完成。绩效应包括过程,在实现目标的运作中,总是存在一系列过程,以企业为例,为达到财务成果,必然存在产品研究开发,生产、销售、送达顾客等一系列“过程”。对于一个组织来说,过程是组织运行的基础,是组织机能的基础,是各种因素的汇集点,是实现组织目标的保证;过程绩效是人员绩效与组织绩效之间的桥梁;过程通畅,组织机能才会通畅;过程健康,组织才可能健康。所以,必须强调过程绩效。

综合以上分析,绩效应定义为:为使目标达成的一切行为、过程,及因这些行为及过程而来的产出和结果。过程是指为完成目标的一组由输入转化为输出的相互联系的活动;行为是可以观测的与目标实现有关的智力或体力活动、行动。结果是指这些过程、行为或产出所导致的人或事的状态的改变或对于目标的阻碍或促进,目标可以是预期制定的,可以是承诺,包含了对未来结果的预期。

二、评价的含义

“评价”的最初含义是指确定货物的价格确定,即讨价还价。《宋史·戚同文传》中有:“市场不评价,市人知而不欺。”在西方,评价的最早用意也是与经济相联系的,后来逐渐扩展到经济以外的众多领域,现代的含义是泛指对人或事物价值的衡量。现代汉语词典中对“评价”的解释是“评议估计或评定”,评定是指经过评判或审核来决定,评议是指经过商议而评定,其含义没有评价丰富,应当说是评价的一个部分。评价在哲学上意味着“给予”,即作为主体的人对客体对于人的意义、价值的判断和把握。

评价是一个过程,任何一种评价活动都是由评价主体依据已有的价值观念和评价标准,判断和把握客体对主体有无价值、价值多大的观念活动。其中,评价主体是进行评价的“人”或“组织”;评价客体是被评价的人、事物或组织等。评价主体在评价前首先应明确评价目的,然后根据评价目的选择评价客体,确定评价标准,设计能够测量评价客体特征和属性的评价指标,运用评价

指标来测量客体的状况。

评价是一个系统，该系统由评价主体、评价客体、测量指标、评价标准等要素构成（见图 1-1）。

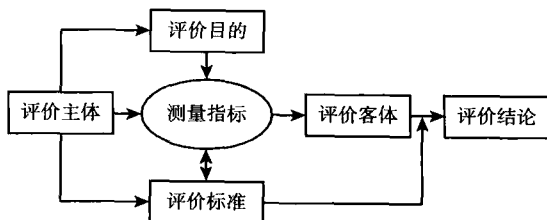


图 1-1 评价系统的基本结构

在现实中，评价不仅要关注数量，还关注性质、质量、价值等意义上的比较，在评价前后，总是将被评价对象中所关注的方面与一定的标准进行比较，进而形成结论，并以此指导行动。

综上所述，评价是一个系统，是评价主体依据一定的标准，对评价对象的质、量、价值等方面进行的比较、把握的过程，目的是指导人们的行动。这一界定至少有以下六层含义：

评价是对“人”或“事物”的计量。此时的评价是对量的界定，如规定的工作时间、产量，如果实际工作时间和产品超过规定的量，则评价为超额。

评价是对“人”或“事物”的性质的判断。如苹果烂了，这说明发生了质变，此时评价的结论是苹果变坏了。

评价是对“人”或“事物”的价值意义的判断和把握。这层意义上的评价与评价主体的价值观念有关，如海盗不会将抢劫的人视为“坏人”，因为他们是同道中人。

评价是对价值、事实判断后的作为或不作为的评价。此时的评价为人们行为的选择提供依据。

评价是合标准、合目标的判断。此时对“行为过程、结果”等方面是否符合预期进行的判断。

评价是一种比较判断，即同类事实、行为等的优劣、价值大小等判断。

另一个常用的词汇是“评估”，有人认为评价和评估的内涵有差异：评价的本质是一种价值判断，而评估是一种模糊定量的评价。^① 评估的严格、准确程度偏低，含有揣度、推测和估量的成分。^② 有学者从翻译的角度分析了二者

① 陈玉琨：《教育评估的理论与技术》，广东高等教育出版社 1987 年版，第 2~3 页。

② 陶西平：《教育评价辞典》，北京师范大学出版社 1998 年版，第 55 页。