



博士生压力的社会根源及其纾解

王 卉

摘要:博士生面临的压力,主要包括导生关系紧张和社会偏见带来的情感枯竭,以及论文发表困境和就业前景引发的本领恐慌。情感枯竭和本领恐慌,虽然在微观层面都表现为博士生的心理问题,但实际上是宏观层面的社会结构问题。社会结构引发的问题,很难因博士生个体的主观能动性而得到改变。因此,要缓解博士生面临的压力,需要让相应的管理措施与当前的社会结构相适应,要摒弃一刀切的管理思路,并要在特定的社会结构、文化观念、管理细则之间做到适时调整、动态平衡,并适度下放管理权。

关键词:博士生压力;社会结构;动态平衡

DOI: 10.13734/j.cnki.1000-5315.2025.0504

收稿日期:2024-05-05

作者简介:王卉,女,新疆阜康人,北京师范大学教育学部博士研究生,E-mail: julia_qwe@163.com。

2019年,《中国青年报》刊发《读博,生命中不可承受之重?》一文,文章形容道,“博士苦、博士累,负担累累人心碎”^①。而现实当中,确实有承受不了读博之重的博士生,选择了以坠楼身亡的方式来逃避读博的压力^②。有研究表明,博士生抑郁问题值得关注^③,博士生压力大,抑郁、烦躁甚至出现因此轻生的案例。不只是在国内,即便放眼全球,情况也并不乐观。《自然》杂志2017年一项面向全球5700多名博士生的调查显示,有12%的博士生曾因抑郁或焦虑寻求过帮助^④;2019年,这一比例在短短两年间就迅速增长了3倍,达到了36%^⑤;而到了2022年,更是提高到了40%^⑥。可见,博士生抑郁、焦虑、不堪重负等问题,在整个世界范围内都呈现出日趋严重的态势。关于博士生的压力来源,学术界讨论得比较多,但已有研究并未能在缓解博士生群体压力的问题上作出突出贡献,甚至随着抑郁乃至轻生案例的日益增多,博士生群体面临的压力还有越来越大的趋势。因此,究竟应该如何看待博士生面临的压力,并在理论上提出一个行之有效的解决思路,还需要作一次专门、深入的讨论。

一 情感枯竭与本领恐慌:博士生压力的两种表象

当前博士生所面临的压力多种多样,学术界讨论了诸如科研压力、导生关系压力、就业压力、性别压力等值得关注的领域。但上述种种压力,其实都可以归结为情感枯竭和本领恐慌两类。

(一)导生关系和社会偏见带来的情感枯竭

在一项基于32名博士生的访谈中,有近四成博士生与导师之间表现出冲突对抗型疏离关系,与导师之

①马富春、束小榕、胡铁民等《读博,生命中不可承受之重?》,《中国青年报》2019年3月29日,第8版。

②张晶晶《西南交大一29岁博士生跳楼自杀,年迈母亲校外哭泣20余天》,大河报资讯号,2022年5月19日发布,2024年3月4日访问,<http://3g.k.sohu.com/t/n605730816>。

③程猛、李嘉怡《象牙塔尖的忧郁——博士生抑郁体验的叙事研究》,《教育研究》2022年第7期,第88—103页。

④Chris Woolston, “Graduate Survey: A Love-Hurt Relationship,” *Nature* 550, no. 7677 (2017): 549.

⑤Chris Woolston, “PHD Poll Reveals Fear and Joy, Contentment and Anguish,” *Nature* 575, no. 7782 (2019): 404.

⑥Chris Woolston, “Stress and Uncertainty Drag Down Graduate Student Satisfaction,” *Nature* 610, no. 7933 (2022): 807.

间缺乏情感纽带的联结,甚至产生了抵触与畏惧心理^①。不少博士生认为导生关系的紧张会时常让自己感到“心累”。2024年初,华中农业大学11名硕、博士生联名举报自己的导师学术造假和打压学生,更是将这一问题推上风口浪尖。其实,博士生对导师感到不满并不是什么新问题。有研究数据显示,我国有近四成的博士生对导生关系感到不满意,尤其是在学术指导频次、心理支持与职业发展指导等方面,和发达国家相比存在一定差距^②。很多博士生在就读期间,不得不频繁地帮助导师填写各种表格、标书,承担各种会务接待工作及替导师指导硕士研究生,甚至还需要帮导师打开水、取快递等,沦为“助理”和“秘书”;此外,博士生的研究成果往往也需要导师署名为第一作者,以至于不少博士生私底下将自己的导师称作“老板”而非“老师”。而近两年来“科研打工人”、“学术打工人”等名词的流行,更是凸显出导生之间普遍存在着控制与被控制、利用与被利用的问题。在这样的“雇佣型”导生关系下,博士生感知的压力程度与“松散型导学关系”下相比,显著更高^③。

一些专门针对女性的社会刻板印象,会给女博士生带来巨大的压力^④。女博士生常被称作“第三类人”、“灭绝师太”,诸如这样一些带有歧视性的称谓,让不少女性对博士阶段的学习望而却步,而鼓足勇气成为女博士的,就必须扛起社会偏见带来的压力负重前行。不仅如此,在进入就业市场之后,女博士生依然继续处于弱势地位。有学者在综述国外关于“学术妈妈”的研究之后发现,高学历女性在从事学术研究工作时面临更大的制度排斥和社会化规训是一个普遍现象^⑤。相较而言,社会性别文化虽然不歧视男性博士生,但也给他们赋予了不小的经济压力。通常而言,博士生毕业时,即便是年轻的也已接近30岁,面临着结婚成家的任务,而这方面的经济重任在当前社会通常被认为主要应由男性来承担。因此,男博士生在操心自己学业的同时,还需要更多地操心自己读书期间的兼职收入、打工报酬之类,这种“一心多用”的局面也经常让男博士生们感到心力交瘁。

读博意味着选择从事高深学问的研究,但作出高质量科研成果的前提是博士生必须对研究工作有兴趣、有感情,所以读博的过程是一种情感劳动,需要博士生在学术研究上投入自身的感情去工作。“情感劳动”是美国社会学家Hochschild提出的一个概念,指的是在劳动过程中,除了提供脑力和体力方面的付出之外,还需要有情感方面的付出,后者即情感劳动^⑥。博士生作为专业的科研工作者,要站在学术研究的前沿,推动学术研究的进步,无疑需要具有刻苦钻研的热情、献身学术的精神,所谓“吾爱吾师,吾尤爱真理”,即是对学术研究当中“情感劳动”的生动描绘。虽然不排除有个别“混日子”的博士生,但多数博士生依然是怀揣着研究高深学问、追求真理的理想而选择读博的,而受导生关系异化的影响以及社会偏见的束缚,他们对学术研究的情感投入无疑会受到影响,甚至引发情感枯竭的危机。当博士生们普遍挣扎在导生关系和社会刻板印象给自身带来的束缚当中时,他们在和导师交流的时候考虑的就不再是如何学习知识、怎样研究问题,而是如何遵循“职场生存法则”;他们在读博期间也无法集中精力到自己的研究工作当中,而是会经常性地受身边人员的看法、成家立业的念头和经济压力的影响。这些对博士生们原本宝贵的时间来说,无疑是极大的浪费和消耗。因而,情感劳动变成了机械劳动,情感投入日益减少,很多博士生出现“后悔读博”的心态^⑦,其实就是他们情感枯竭的体现。

(二) 论文发表困境和就业前景引发的本领恐慌

“本领恐慌”这个概念,是1939年毛泽东《在延安在职干部教育动员大会上的讲话》中提出来的:“我们队伍里边有一种恐慌,不是经济恐慌,也不是政治恐慌,而是本领恐慌”^⑧。毛泽东所说的在职干部的“本领恐

① 赵丽文、林焕翔《博士生与导师关系疏离的生成与归因》,《学位与研究生教育》2022年第9期,第73页。

② 徐冶琼《博士生对导师指导满意吗?——基于Nature全球博士生调查》,《中国高教研究》2021年第1期,第99页。

③ 李莞荷、李锋亮《导学关系类型与导师指导行为对研究生压力感知的影响研究》,《研究生教育研究》2023年第5期,第68页。

④ 孙卉、张田《女性博士研究生的性别压力及其疏解——基于质性研究的发现》,《研究生教育研究》2020年第3期,第50页。

⑤ 殷越、程猛《性别、育儿与职业发展的交织——基于国外“学术妈妈”研究的述评》,《高等教育研究》2024年第4期,第89—92页。

⑥ Arlie Russell Hochschild, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* (University of California Press, 2012), 6-7.

⑦ 钱嫦萍、徐玉兰《延期博士生的“佛系”心态:生成、表现及诊治路径》,《学位与研究生教育》2021年第1期,第82页。

⑧ 毛泽东《在延安在职干部教育动员大会上的讲话》,《毛泽东文集》第2卷,中共中央文献研究室编,人民出版社1993年版,第178页。

慌”,其实是指当时历史条件局限下干部们自身客观能力的不足。但今日博士生对自身能力、本领的不自信,却未必是客观上的能力不足,而是由论文发表困境和就业局限带来的自身能力无用武之地的结果。

我国不少高校都有关于博士生必须发表若干 CSSCI 论文或者 SCI 论文才能毕业的规定。这固然可以“倒逼”博士生培养质量的提升,避免出现“混学位”的现象,但这一制度经常被诟病为高校提升科研绩效的功利性工具。一旦学校试图通过博士生的成果来追逐学科排名,自然就会给博士生带来压力。尤其是当别的博士生有论文发表出来的时候,那些被拒稿的博士生们除了抱怨“学术生态环境”的不佳,也容易表现出“对科研工作特性的厌倦”,甚至“认为自己‘没能力’”^①。随着就读时间的延长,大量的博士生并没有因为知识的增长和研究经验的累积就变得更加自信,反而会因在论文发表环节遭受越来越多的打击时,越发产生自我怀疑,甚至认为自己无法胜任学术研究工作,从而产生“逃离科研”的现象^②。

和发表论文相比,就业因素给博士生带来的压力也不遑多让。作为各个领域的顶尖人才,博士生的就业其实并没有想象中那么容易。博士生的就业困境还被形容为“皇帝女儿也愁嫁”^③。其实早在 21 世纪初,《光明日报》就曾发出过“博士生为何难就业”^④的疑问;2015 年,《中国科学报》也对博士生就业过程中遭遇的歧视现象进行过详细报道^⑤。有研究显示,“就业压力已成为博士生最苦恼的事情之一,至少 40% 的博士生表示就业压力是日常生活中第一位或第二位最让他们困惑的事情”^⑥。当然,博士生面临的“就业难”问题,并非真正的“无业可就”,而是“有业不就”,即博士生会主动放弃那些他们并不满意的岗位。然而,由于难以找到心仪的工作,博士生们经常因此陷入自我怀疑中:找不到好工作不是因为别的,而是自己的能力不行。

随着期刊杂志发文量的减少和对作者身份限制的提高,影响科研工作者生存和发展的“利益格局”发生了变化,哪怕这种变化并不合理,但大量博士生无法有效应对这一变化却是客观事实。正是因为无法应对,才造成了心理上的恐慌情绪。因此,博士生群体中普遍存在的“本领恐慌”,往往不是因学术能力不足而导致的,也可能是他们“无法应对本不合理的学术生态变化”而产生的一种新的“本领恐慌”,是博士生们对自身难以应对外部环境条件变化而产生的预警或担心。论文发表困境和就业前景这两个因素还会相互作用。在论文发表困境下,很多博士生认为没有成果发表,就意味着自己的学术能力不足;而执着于论文发表,又会导致创造力、领导力、沟通能力、合作能力等用人单位所看重的能力无法得到培养和提升。因此,不少博士生都陷入了这样一个能力提升困境的恶性循环当中。

二 心理问题还是结构因素:博士生压力的本质

当我们说一个人感到压力大的时候,无疑是在说这个人的心理问题;但当一群人都表示自己压力大的时候,这同时也就成了一个社会问题。就博士生的压力而言,我们需要关注的是,究竟是存在类似心理问题的博士生日益增多,以至于逐渐聚集成为一个社会问题,还是社会本身就存在某种弊端,因而必然导致普遍的个体心理问题。

(一)从心理问题到社会问题的视角转换

在传统的学术研究当中,博士生的压力大,往往被看成是其心理健康状况不佳的表现^⑦。对未来职业的期望过高、自身家庭压力过大^⑧,或者当前的学习工作时间过长^⑨等,都会给博士生的心理健康状况带来负面的影响。既然博士生的压力问题是一个心理问题,那么解决这一问题的方案自然也就在心理领域,例如采

① 娄雨、毛君《谁会成为研究者?——从“逃离科研”看博士生为何选择或放弃科研工作》,《教育学术月刊》2017 年第 6 期,第 75 页。

② 万森《对博士生“逃离科研”的反思》,《中国青年研究》2014 年第 8 期,第 16—20 页。

③ 汪栋、杨静雅《“皇帝女儿也愁嫁”——我国博士生就业问题初探》,《中国青年研究》2013 年第 10 期,第 82—87 页。

④ 赵秋丽、崔源《博士生为何难就业》,《光明日报》2004 年 6 月 21 日,第 A1 版。

⑤ 温才妃《被“歧视”的博士生就业》,《中国科学报》2015 年 4 月 9 日,第 5 版。

⑥ 卿石松《博士生就业问题调查及对策分析》,《学位与研究生教育》2017 年第 1 期,第 48 页。

⑦ 周喆林、尉力文、何秋惠等《研究生知觉压力与心理健康的关系:睡眠质量的中介作用和社会支持的调节作用》,《中国健康心理学杂志》2022 年第 5 期,第 749—752 页。

⑧ 刘取芝《研究生的职业期望及其与家庭经济压力、自尊的关系》,《研究生教育研究》2014 年第 4 期,第 21—26 页。

⑨ 尉力文、何秋惠、王苗苗等《研究生工作时间压力与心理健康的关系:睡眠质量的中介效应和心理灵活性的调节效应》,《中国健康心理学杂志》2022 年第 9 期,第 1375—1380 页。

取心理疏导、心理安慰、心理治疗之类的方式。有研究明确指出,博士生需要掌握一定的心理调适技能^①,以缓解自身因压力过大而带来的焦虑、抑郁等状况。2018年,北京师范大学举办的一场旨在帮助硕、博士生缓解其心理抑郁状态的沙龙,竟然吸引了线上线下3万多人的参加^②。可见,通过心理诊断和疏导的策略来缓解博士生面临的压力,是比较普遍的选择。可以说,将博士生压力问题视作一个心理问题,并在心理学的范围内寻求解决之道,是多数人的共识。

心理学视角的研究对我们深化关于博士生压力问题的认识具有积极的意义。压力是心理学一个常见的概念,已有关于博士生压力的研究,大都延续了心理学研究的常见范式,即通过大样本调查来描述博士生压力的现状^③,或者通过数据模型来讨论博士生的压力和其他心理变量之间的关系^④。将压力现状与变量间的关系呈现出来,确实可以让我们对博士生的压力问题有一个更加全面的认识。但是博士生的压力为何会呈现出这样一个现状,为什么他们面临的压力会越来越大、越来越普遍,心理学视角的研究对此往往缺乏追问,因此也导致这些研究提出来的对策建议往往扮演着“事后补救”的角色,而不能发挥“事前防范”的功能,这也导致博士生压力问题虽然早已得到关注,却始终悬而未决。

更重要的是,已有研究对博士生压力大的问题缺乏结构性的反思。博士生压力问题是如此的普遍,已经远远不是存在压力的博士生及其家庭才需要重视的问题,而是需要引起全社会的共同关注。因此,将博士生的压力问题看成是个体心理问题,进而在心理诊断与治疗的范畴内“点对点”地予以帮助,是远远不够的。我们需要纳入更加宏观的视角,比如社会学的视角,去探寻这一问题普遍存在的结构性原因。例如,就业问题是博士生压力的一个重要来源,心理调适或辅导显然无益于扩大博士生的就业率或者是提高就业质量。就业作为一个值得国家关注的社会问题,早已成为宏观经济学研究的经典视角。凯恩斯认为,为了实现充分就业,国家必须摒弃自由放任的经济政策,依靠国家干预经济,通过政府在税收、利率等方面进行宏观政策调控,来刺激消费和投资,从而“达到离充分就业不远之境”^⑤。我国也存在同样的问题。“国家在就业分配领域的相关政策和制度也直接影响到大学毕业生的就业情况,而且这种体制性因素对就业的影响远大于教育本身”^⑥。从这个意义上讲,博士生的就业问题,就绝不应仅仅将其视作博士生的个人事务,而是需要上升到国家和社会的层面。

其实,社会学的传统研究早已将心理健康问题纳入其中,社会结构和过程还被看作是影响个体健康的根本原因所在,而且社会结构与健康之间的根本联系是很难发生改变的,最多只能改变这种联系的具体表现形式和中介机制^⑦。总之,对于某个博士生而言,心理学的方法对于缓解其压力固然有所裨益,但对于国家、政府或者高校而言,关注结构与个体、宏观与微观之间的联系,从社会学的角度来解释博士生压力的形成机制,进而再从管理学的角度来提出改进的途径,应该具有独特的价值。

(二)社会结构视角的检视

社会学理论长期陷于结构与能动性的二分对立当中。前者强调社会结构决定了个人的行为乃至命运,个体行为受社会结构的约束;而后者则强调个体的能动性,认为人可以因环境的改变而主动调整自身的行为。那么就博士生压力问题而言,究竟是“结构”因素为主还是“个体”因素优先,就需要作一番谨慎的讨论。

就博士生面临的压力来说,导生关系的不和谐固然有博士生本人的问题,但也和导师与博士生之间存在

①王冬艳《社会变革中研究生的心理压力与调适》,《中国高教研究》2002年第11期,第64—65页。

②张盖伦《科研人员抑郁了,别赖工作》,《科技日报》2018年6月5日,第5版。

③宋晓东、黄婷婷、景怡《研究生心理压力调查报告——以北京某985高校研究生为例》,《中国青年社会科学》2019年第3期,第74—82页。

④周喆林、尉力文、何秋惠等《研究生知觉压力与心理健康的关系:睡眠质量的中介作用和社会支持的调节作用》,《中国健康心理学杂志》2022年第5期,第749—752页。

⑤凯恩斯《就业利息和货币通论》,徐毓枏译,商务印书馆1963年版,第321页。

⑥张继明《大学教学改革的功利主义批判与理性回归》,《四川师范大学学报(社会科学版)》2017年第6期,第87页。

⑦Bruce G. Link, Jo Phelan, "Social Conditions as Fundamental Causes of Disease," *Journal of Health and Social Behavior* 35, extra issue (1995): 80-94.

的“权力势差”有关^①,导师在社会结构中的更高位置容易导致“师生平等”沦为空谈,从而引发导生关系的异化。博士生陷入“论文发表困境”,表面上是自身能动性不够,无法产出高质量成果的原因,但若考虑到“我国的C刊并不够用”^②,而SSCI和SCI期刊审稿周期又太长,未必能满足博士生们如期发表、按时毕业的需求,以及不少刊物还对作者身份有明确限制,例如不发博士生独立署名的文章,不发非重点高校博士生的文章等,因此,从根源上说其实也是“僧多粥少”的结构性因素使然。博士生的就业难问题同样表现出“结构性失业”的社会属性。博士生原本是按照从事学术研究的专业人员来培养的,但据2010年《中国博士质量报告》,只有约40%的博士生毕业后进入高校工作,约10%进入科研院所^③。也就是说,毕业之后能够继续从事学术研究工作的只占一半,社会并不能提供足够多的学术科研岗位给博士生们。这和托马斯·本顿描述的美国博士生就业困境颇为相似,“少数工作被成千上万合格的人选争抢,所以那些获得终身教授岗位的候选人简直被看作买彩票中奖一样的幸运儿”^④。至于“性别压力”,也并非“男儿不够自强”或“女性不愿意去顶半边天”,而是植根于传统“男主外、女主内”的传统观念。在传统社会文化中,男性被看成是养家糊口的机器,而女性则被塑造成相夫教子的“贤内助”。沉醉于学术而无法挣到大钱的男博士和潜心科研事业的女博士,都容易被看成是不符合社会规范的“另类”。因此,表面上秉持性别中立的立场,实际上却将“男性化”的理想奉为圭臬,这才是女博士生面临性别压力的根源所在^⑤。而以男性为中心的社会性别规范,使得男性在工作和生活中承担更多责任的同时,也成为男性经历个体痛苦的根源^⑥。

上述种种压力,是否可以通过博士生个体的努力而得到改变呢?结构决定论认为,尽管社会结构是人创造的,却能够对身处不同结构层级中的人进行约束和控制^⑦,人的能动性在结构面前经常会显得苍白无力。今天所谓“阶层固化”、“寒门再难出贵子”之类的现象,都是结构决定论的有力佐证。而微观论则更强调个体能动性的积极作用,主张人可以发挥自我优点,打破结构限制,拼出一番天地。所谓“跳农门”、“山沟里飞出金凤凰”等,都是其体现。结构决定论与微观论均有不少现实依据作为支撑,也都能解释部分社会现象。吉登斯则提出了“二重性理论”,试图调和结构与能动性之间的矛盾。“二重性理论”认为,社会结构在规范个体活动的同时,也被个体活动不断生产或再生产出来。但个体活动生产出新的社会结构的前提,是个体必须具有提出新的社会结构的洞见及能力,而个体在提出新的社会结构这方面的主观意向,则是驱动能动性的主因^⑧。然而就博士生群体而言,他们中的绝大多数并不具备提出新的社会结构的意向,其主观能动性更多地聚焦于如何适应现有的社会结构,即如何在“僧多粥少”的论文发表竞争中拿到属于自己的版面,如何在“岗位不足”的就业竞争中脱颖而出,等等。换句话说,博士生趋利避害的行为选择并不会导致新的社会结构被生产出来,反而是强化了固有的社会结构。而正是这种固有的社会结构的持续巩固,会导致博士生长期陷入上述压力之中。所以,博士生面临的种种压力,虽然有其自身能动性方面的问题,但究其根源还是宏观社会结构问题。

三 何以解压:博士生压力的纾解之道

既然博士生压力问题普遍而严重,那么提出相应的解决措施就显得迫在眉睫。现有相关措施,大都着眼

①张微、潘晨晨、张薇等《影响和谐导生关系的归因分析及改进策略——基于博士生访谈资料的质性分析》,《研究生教育研究》2023年第5期,第59页。

②杨频萍、王拓、郁芬《搬走“硬杠杠”,博士能否过硬?》,“中国江苏网”百家号,2021年3月30日发布,2024年5月4日访问,https://baijiahao.baidu.com/s?id=1695620086045665568&wfr=spider&for=pc。

③中国博士质量分析课题组《中国博士质量报告》,北京大学出版社2010年版,第11页。

④Thomas H. Benton, “Graduate School in the Humanities: Just Don’t Go,” *The Chronicle of Higher Education*, archived January 30, 2009, accessed May 4, 2024, https://www.chronicle.com/article/graduate-school-in-the-humanities-just-dont-go/.

⑤Lotte Bailyn, “Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT,” *Gender, Work and Organization* 10, no. 2 (2003): 139.

⑥Michael Kaufman, “Men, Feminism, and Men’s Contradictory Experiences of Power,” in *Theorizing masculinities*, ed. Harry Brod, Michael Kaufman (Sage Publications, 1994), 142-143.

⑦E. 迪尔凯姆《社会学方法的准则》,狄玉明译,商务印书馆1995年版,第24—25页。

⑧Anthony Giddens, *Central Problems in Social Theory: Action, Structure, and Contradiction in Social Analysis* (Macmillan Education, 1979), 4-6.

于具体制度的构建。例如教育部出台的《全面落实研究生导师立德树人职责的意见》、《关于加强博士生导师岗位管理的若干意见》、《研究生导师指导行为准则》等文件,均立足于强调人才培养过程中的指导行为准则,提出具体的要求和基本的规范。清华大学、北京航空航天大学、上海交通大学等高校就没有博士生必须发表学术论文才能毕业的规定^①。这些措施的出台,其实也借鉴了国外的相关成功经验。例如,发达国家关于博士生导师的工作内容和要求也非常细,具体到了博士生导师自身的学术水平、如何帮助学生进入学术生涯、设置一对一会议定期提供学术反馈、怎样鼓励他们成为独立的研究者等微观领域^②;国外很多顶尖高校对博士生的论文发表也没有硬性要求,而是主张学生要集中精力完成博士学位论文;在性别歧视、尊重女性等方面,英国甚至还通过了《性别歧视法》、《同酬法》,旨在让平等就业问题有法可依。但需要注意的是,发达国家的经验适应的是其自身的社会文化,如果不考虑文化适应性,简单照搬国外的经验,很容易导致我们陷入“外国的月亮并不圆”的局面当中。

着眼于具体的管理措施或可在一定程度上缓解博士生的压力状况,但客观地说,上述种种均不是结构性的改革措施,因而显得治标不治本。比如,即便有关于导师行为规范的详细规定,导生之间的“权力势差”也可能导致导师的“越界”和学生的“盲从”,从而导致种种看似“正确”的行为准则,在实施的时候流于空洞;取消博士生论文发表的要求表面上也给博士生“减负”了,但“刊物数量不够用”、“不发博士生的文章”等结构性因素仍存在,因此这一规定对那些有产出科研成果的意愿,以及需要有一定量的科研成果方能顺利就业的博士生来说,反而未见得是一件好事。既然博士生的压力问题从根源上来说宏观社会结构问题,那么纾解压力的对策就不能拘泥于细节,而是必须从社会结构的角度出发,方能对症下药。

从社会结构的角度出发,并不意味着需要先改变社会结构,而是指现有的管理措施需要和现有的社会结构相适应。一个具备结构层级的社会,既可以是阶层区分的社会,也可以是先进帮助后进的社会。明确了“让一部分人先富起来”,那就可以“先富帮后富”,最终实现共同富裕。同样道理,关于导生关系问题,我们需要尊重传统的“尊师重道”、“一日为师终身为父”的社会文化,需要承认导生双方在学术地位上并不处于对等位置,从而让导师有指导和促进学生进步的义务。这就要求我们赋予博士生导师在如何导、往哪个方向导、导到何种程度的权力。所以,导师和博士生分属两个不同的社会层级,这并非一个需要去颠覆的社会结构。我们需要做的是,在一个符合中国传统社会文化的结构当中,去尽可能地避免、淡化“雇佣型”、“强迫型”等不良的导生关系的出现。针对博士生科研成果发表的管理也是如此。在“破五唯”的名义下彻底取消博士生发表制度是不现实的,容易导致一些博士生出现“浑水摸鱼”、“躺平”的现象,反倒不利于学术研究水平的整体提升。所以论文发表制度需要有,但必须对现实情况进行充分、深入的研究,制定出符合实际的论文发表要求。性别压力和就业压力亦同此理。我们难以亦无须撼动传统“男主外、女主内”,“男性挣钱养家、女性相夫教子”的内外二分结构,但有必要通过舆论引领、榜样示范,逐步打破“女博士”是“第三类人”的社会观念,尤其是要加大对女性科学家的宣传,在社会上形成“虽不能至,心向往之”的文化氛围。博士生的结构性失业问题,意味着基础研究并未得到足够重视——不需要那么多人去从事“板凳甘坐十年冷”的研究。相应地,增加基础研究工作的岗位数量、提高博士毕业生的起薪工资水平,减少由博士生承担的事务性、助理性工作,就成为缓解“结构性失业”的可能方向。

要在宏观结构和微观管理之间做好平衡并不容易。例如,对导师的管理过严则打击教师积极性,过松又会给导师对博士生的压榨、剥削留出空间;制定严格的论文发表要求会让博士生们遭受巨大压力,但放宽发表要求又会出现大量博士生自我放松的局面。因此,在宏观与微观、社会结构与具体管理之间,需要我们具备“走钢丝”的智慧和能力,保持动态平衡。

①《清华大学攻读博士学位研究生培养工作规定》,清华大学官网,2023年4月18日发布,2024年5月4日访问,<https://www.tsinghua.edu.cn/jxywj/fj3-1qhdsgbsxwjspygzgd.pdf>;《北京航空航天大学研究生申请博士学位创新成果评价规定》,北京航空航天大学官网,2020年7月22日发布,2024年5月4日访问,<https://graduate.buaa.edu.cn/info/1039/6709.htm>;《上海交通大学关于申请授予博士学位的规定》,上海交通大学官网,2021年9月1日发布,2024年5月4日访问,<https://www.gs.sjtu.edu.cn/post/detail/Z3MxNjM=>。

② Holly Walton, et al., eds., *A Guide for Psychology Postgraduates: Surviving Postgraduate Study*, 2nd ed. (The British Psychological Society, 2019), 13, 23-24, 30, 42.

中国社会自古强调“中庸之道”。关于“中”，朱熹《四书章句集注·中庸章句》引“子程子”说它是“天下之正道”^①。但在朱熹看来，“中”并不是一个固定不变的标准，而是“中无定体，随时而在”^②，这其实就是“动态平衡”的意思。就博士生压力而言，提供给博士生导师的行为规范、给博士生制定的论文发表要求，都不应坚守一套既定的标准，而是要随着客观条件的变化，随时调整“中”的位置。因校而异、因学科而异、因人而异的管理方案，才可能贴合各自的实际情况。例如，不同于很多高校坚持的“博士生必须发表两篇C刊方可毕业”，早在2009年，北京师范大学教育学部课程与教学论专业，就已经将博士生的毕业标准从发表2篇C刊降低为一篇C刊和一篇C扩，后来又调整为一篇C刊和一篇北大核心期刊。虽然发表要求看似日渐降低，但北师大课程与教学论专业的博士生培养质量始终保持在国内前列。任正非对华为的管理也坚持着中庸之道，即走钢丝的平衡，“它不是按照既定的模式或套路，而是在混沌、颤抖中把握节律和平衡的实际体验，是很多尝试和失败的精华”^③，华为也因此成为国内的龙头企业之一。

要如“走钢丝”一般保持动态平衡，就要求管理权必须适当下放。其实，关于管理权适度下放的呼声早已有之，但“由于高校行政化和官本位等惰性影响”^④，很多管理权的“下移”并未有效实现。例如，博士生究竟应该发多少篇文章，不是由博士生及其导师根据自己的专业领域和期刊要求来决定，而是由学院或者学校来统一规定；博士生导师原本应该在指导的过程中发挥自身的优势和特色，现在却在统一规定下循规蹈矩；部分用人单位在招聘的时候也不是根据不同学科的发展需求来灵活制定招聘细则，而是要首先看是否符合学校关于性别或者年龄的统一规定，等等。当管理权高高在上的时候，教师和学生的利益容易被剥夺，自然也就做不到民主管理、人本管理等理念所倡导的“学校管理者、教师、学生的权利平衡”^⑤。在这种情况下，“及时调整”便流于空谈。“动态”变得“滞后”，“平衡”也会随之“失衡”。其实，某所学校的博士生究竟面临着多大压力，某个专业的期刊数量究竟有多少，某个方向对女性是否存在就业歧视等，只有本校、本专业的人员才能感受得真切，因而由“居庙堂之高”的行政人员来全权制定管理制度自然就显得不合时宜。所以从国家到高校，从高校到院系，都需要做到抓放有度，松弛适当，在“走钢丝”当中找到动态平衡，才能营造出和谐的导生关系，提供宽松、自由的科研环境。这样，博士生面临的种种压力才可能得到真正的缓解。

[责任编辑：罗银科]

①朱熹《四书章句集注》，中华书局2012年版，第17页。

②朱熹《四书章句集注》，第19页。

③王育琨《华为的中庸密码》，《中小企业管理与科技》2011年第6期，第71页。

④韩影《创新教师管理制度推进高等教育内涵式发展》，《现代教育管理》2018年第7期，第70页。

⑤陈恩伦、郭璨《新中国70年来高校教学管理制度的演变轨迹与演变逻辑——以历史制度主义为分析视角》，《四川师范大学学报（社会科学版）》2019年第5期，第37页。