

研究生升学路径性别差异的制度逻辑分析

黄少勇 夏金鑫

中国药科大学药学院, 江苏 南京 211198

摘要:近年来,中国考研人数历经从持续高涨到高位回落的显著波动,在宏观数据的表象背后,实则潜藏着更为深层次的结构性矛盾。本文基于高等教育规模扩张数据的宏观梳理,结合对一所样本高校本科生升学性别比例的微观剖析,深入揭示:高等教育中显著的性别差异及其带来的科研“剪刀差”,科研创新存在特质错配的潜在风险。本文认为,研究生教育改革刻不容缓,需从规模扩张转向结构优化,构建多元评价体系,使各类思维特质在创新生态中均能找到立足之地。

关键词: 考研热; 研究生教育; 性别差异; 创新人才培养; 制度逻辑

DOI: 10.64649/yh.shygl.2026020008

0 引言

2024年与2025年,全国硕士研究生报名人数在经历八年“考研热”的快速增长后,连续两年出现下滑,分别为438万和388万,引发了社会各界的广泛关注与讨论。根据国家统计局数据,在学研究生规模达到430万人,^[1]比上年增长5%。考研热并非孤立的教育现象,更是中国高等教育进入普及化阶段后,学历信号价值降低、就业市场竞争加剧的必然结果。宏观数据固然能够引发人们诸多思考,然而其背后所隐含的复杂且深刻的结构性问题更值得教育界思考:研究生招生规模持续扩大,人才培养质量能否得到对等保障?研究生升学路径是否存在性别结构的差异,这种差异对科研生态、创新人才培养有何潜在影响?本文试图通过宏观数据与微观案例的有效结合,解答上述问题。

1 文凭社会学价值的制度逻辑分析框架

兰德尔·柯林斯在《文凭社会》中将劳动区分为“生产劳动”和“政治劳动(闲职)”,认为现代社会对闲职的争夺导致分层的不可避免,而文凭是争夺闲职的关键通货。^[2]学历不仅是人力资本的象征,更成为社会筛选与区隔的工具,随着高等教育毛入学率的快速提升,本科学历的筛选功能逐渐弱化,考研成为青年群体应对“文凭贬值”、谋求向上流动的理性选择。^[3]女性在教育领域的崛起是20世纪以来全球范围内的重要趋势。在我国,自2009年起,本专科女生比例便超过男生,并在研究生阶段持续扩大。既有研究多聚焦于教育机会获取的性别平等,^[4]但对于女性在高等教育规模上占优后,科研创新领域的性别结构与知识生产模式的关系,探讨仍显不足。理解考研人数长期增长的宏观视角与微观考察,从制度视角展开,以制度逻辑探索研究生升学路径的性别差异。保研(推荐优秀应届本科毕业生免试攻读硕士

学位)与考研(全国统一入学考试)代表着两种截然不同的选拔逻辑并带来显著的性别差异,为观察现行教育评价体系的倾向性提供了独特视角。

2 “考研热”的历史轨迹与制度逻辑

2.1 考研热的历史轨迹

相关数据表明,1998年我国高等教育毛入学率仅为9.8%,处于精英化发展阶段。^[5]此后,历经1999年高校扩招、2002年迈入大众化阶段(毛入学率达15%)、2019年突破50%进入普及化阶段,至2023年已达60.2%。^[6]在二十余年的时间里,中国高等教育规模的跨越式发展,完成了从精英化到普及化的转变。当高等教育成为普遍具备的条件,学历的稀缺性大幅降低,升学压力逐步传导至研究生阶段,形成考研人数的“狂飙”,1998年考研报考人数仅为27万,2008年首破140万,2023年飙升至474万峰值。

2.2 研究生培养资源不足隐忧

规模扩张下的质量隐忧初步凸显,研究生培养的资源约束问题日益突出,“生均导师资源”被大幅稀释,在部分高校,一名导师指导十几名甚至二十几名硕士生的情况较为常见,原本精英化的“师徒相授”模式演变为粗放的“放羊式管理”。人均实验设备使用机会和科研经费获取机会同样减少,促使师生更倾向于选择风险较低、容易取得成果的“跟随式”课题,而非具有颠覆性原始创新课题。规模扩张所带来的红利,正被创新能力的损耗所抵消。

2.3 升学路径的性别结构差异

为深入探究上述宏观趋势在微观层面的表现,选取了一所综合性大学的学生数据进行分析。学情监测数据显示,该校本科生整体男女比例达到1:2,表明在进入大学的环节,女生凭借高考成绩在人数比例上占据优势。分析保研和考研升学数据,前者的男女比例为1:3.3,远

高于本科生整体的女性占比，考研学生中1:1.5的男女比例，相较于保研阶段，男生比例有明显提升，且高于在全体学生中的比例。上述数据体现了本校本科生的男女升学路径的性别差异，那么在研究生群体中是否也有类似的情况？录取阶段的数据涵盖了该校录取的所有类型的研究生，包含本校外校，体现了研究生群体的总体面貌。采集了该校录取阶段的相关数据发现，该校录取研究生的男女生性别比例为1:1.8，且在保研、考研的男女生比例上均与本科生呈现高度趋同性，表明该性别格局是一个稳定且可自我复制的系统。

表1 某高校本科生及研究生性别比例对照表

指标	男女比例	女性占比	男性占比	备注
本科生整体	1:2	66.7%	33.3%	基数优势
保研学生	1:3.3	77.0%	23.0%	绝对主导
考研学生	1:1.5	60.0%	40.0%	相对均衡
录取研究生整体	1:1.8	64.3%	35.7%	格局稳定
录取推免生	1:3.2	76.2%	23.8%	与本科保研一致
录取统考生	1:1.5	60.0%	40.0%	与本科考研一致

2.4 升学路径差异的制度逻辑

如此巨大的数据反差显然不是随机的结果，而是性别筛选在升学中的显著体现。保研是对学生“过程管理”能力的考验，要求学生在大学四年的学习生涯中，在每一门课程、每一次作业、每一项活动中都保持优异表现，女生通常具有更强的自律性、责任感和执行力，能够更好地适应这种需要持续投入的评价体系，因此，在获取保研学术资源的“快速通道”上，女生占据绝对主导地位。考研更侧重于短期的冲刺，需要较强的抗压能力，男生的优势就得到发挥，从而创造了“弯道超车”的契机。即便如此，在考研群体中，女生仍占据六成比例，优势依旧显著，在总体上女生借助保研和考研的双重途径，保障了其在研究生阶段的持续主导地位，但是男生在考研比例上的显著优势提示高校和教育者，性别比例在升学路径上的差异分析绝非旨在挑起“男女对立”或得出“男孩不行”的简单论断，相反，性别差异深刻揭示了现行教育评价体系的内在偏向性，即在考试制度层面鲜明地体现了制度逻辑的导向性，无论是高考、保研还是考研，均在无意识中对“服从安排、执行力强、准确率高”等特质予以奖励，而女生在当前的社会化进程中，往往更早且更全面地习得这些特质，这种特质匹配的强化导致了女生在各类选拔、尤其是保研途径上的选拔优势非常明显，而男生学习上的爆发力、短期突破、抗压能力强，则不利于维持平时学习上的高投入，虽然男生在考研路径上的比例

相较于保研有明显提升，但在研究生整体生源中仍处于下风。

3 冲突与反思：当“女性优势”遭遇“创新困境”

该校的数据虽不能代表全国的整体情况，但所呈现的性别格局具有较强的典型性和启发性，数据呈现了女生在本科、研究生各个阶段较多的人数占比，凸显了女生的“系统性优势”，尤其是在保研路径上具有“绝对统治”。将教育研究的视角从男女比例差异转移到更核心的领域，即研究生高层次人才培养上，也许就更能说明问题，如果说在升学竞争中，女生凭借与现行制度的契合获取了系统性优势，那么当聚焦于研究生教育的终极目标——科研创新时，是否具有同样优势？

3.1 科研“剪刀差”：教育入口的繁荣与创新出口的断层

尽管女硕士、女博士的占比持续上升，但在科研队伍的中高层，如院士、首席科学家、重点实验室主任、国家重大项目首席科学家等关键岗位上，女性的占比急剧降低，即所谓的“剪刀差”效应。这意味着国家投入巨大成本培养的众多高层次女性人才，未能在科研创新的核心岗位上充分发挥其应有价值，形成高层次创新人才供给侧的严重损耗。

3.2 创新特质的错配：我们选拔的是“执行者”还是“探索者”？

科研创新，尤其是原始创新，往往需要一些与“乖”相悖的特质，如叛逆、冒险、质疑权威、天马行空的想象力以及敢于在非共识领域深耕的勇气，历史上诸多划时代的科学突破，皆源于那些不那么循规蹈矩的“异端”。然而，我国现行的升学选拔体系，从保研到考研，均倾向于奖励“听话”“准确”“稳定”的执行者，这引发了一个潜在的悖论：我们可能正在运用一套筛选“优秀员工”的机制，来选拔未来的“科学家”，如果这种偏向长期存在，我们可能会筛选出大批优秀的“执行者”，却错失了那些极具创新潜质但不愿或无法适应这套评价体系的“探索者”。从性别差异的角度而言，并非男生的创新潜质天然更高，而是部分更具发散思维的男生和女生可能更早地被这套筛选体系淘汰。

3.3 性别思维单一化的科研隐患

科学研究已充分证明，性别多元化的团队在解决复杂问题时更具创造力与活力，男性和女性在思维方式、问题意识和研究风格上存在天然差异，从而形成优势互补，一个健康的科研生态，需要不同思维特质的碰撞与互补。例

如,在医学研究中,长期以男性生理特征为基准的药物试验,正是由于女性科学家的参与,才开始重视性别差异对药效的影响。在人工智能、算法设计等领域,若缺少女性视角的参与,其产品本身易产生偏见。如果某一学科的研究生阶段性别比例严重失衡,长期而言可能会致使该领域的研究视角单一化、问题意识狭隘化。

4 结论与政策建议

4.1 主要结论

考研热是学历社会深化的必然结果,当高等教育普及化引发学历贬值,促使青年群体通过继续升学来维持或提升其劳动力市场竞争力,报名人数波动,本质上是对就业市场景气度和读研“性价比”的理性反应。在学历普遍提升的过程中,女性的升学竞争力为其建构起系统性优势,尤其在注重过程评价的保研途径中,女性占据绝对主导地位,从制度逻辑的角度而言,现行教育制度与某些学习特质相匹配,从而形成一定的性别筛选机制,过度强调“过程管理”与“应试准确性”,可能忽视了对冒险精神、批判性思维等创新核心特质的考察,“创新特质错配”导致男女性别失衡。而升学中的“女性优势”未能有效转化为科研创新端的“持续贡献”,形成科研创新领域的性别“剪刀差”效应,造成高层次女性人才的大量损耗,研究

生选拔和培养模式无形中造成对原创性科研的潜在制约。

4.2 政策建议

当前我国高等教育已经跨入普及化阶段,国家对高层次人才的需求比以往任何时候更强烈,高等教育应该推动研究生教育从“规模扩张”向“结构优化”与“质量提升”转变。首先是构建多元化的创新人才选拔机制,改革保研和考研单纯以考试成绩为主要依据的单一评价标准,引入科研潜力面试、创新成果答辩、非共识项目推荐环节等,为具有创新思维的学生开辟“绿色通道”,不拘一格选拔人才;其次,营造支持女性科研人才发展的制度环境,在项目评审、职称晋升过程中,充分考量女性因婚育导致的科研中断期,实行弹性考核制度,设立专项基金,支持生育后女性科研人员的“重返计划”和“科研启航”,减少高层次人才的流失;再次,优化研究生培养的资源配置模式,在扩大规模的同时,务必确保生均资源同步增长,鼓励组建跨学科、跨性别的研究团队,通过思维碰撞激发创新活力;最后,倡导多元包容的科研文化,在科研评价中,不仅要奖励成功的“跟随式”成果,也要包容失败的“原创性”探索,营造鼓励质疑、允许试错的文化氛围,使不同思维类型的人才都能获得成长空间。

参考文献:

- [1] 国家统计局. 中华人民共和国 2025 年国民经济和社会发展统计公报 [EB/OL]. (2026-02-28). https://www.stats.gov.cn/sj/zxfbhjd/202602/t20260228_1962662.html.
- [2] 兰德尔·柯林斯. 文凭社会: 教育与分层的历史社会学 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2018.
- [3] 陈晓云. 工作与福利心理 [M]. 上海: 上海交通大学出版社, 2023.
- [4] 叶华, 吴晓刚. 生育率下降与中国男女教育的平等化趋势 [J]. 社会学研究, 2011, 26(05).
- [5] Martin T. Problems in the Transition from Elite to Mass Higher Education [J]. Educational Problems, 1973.
- [6] 教育部. 2023 年全国教育事业发展统计公报 [EB/OL]. (2024-10-24). http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202410/t20241024_1159002.html.

作者简介: 黄少勇 (1983.08—), 男, 汉族, 福建漳州人, 硕士研究生, 讲师, 研究方向: 高等教育管理、思想政治教育。

夏金鑫 (1984—), 男, 汉族, 四川宜宾人, 硕士研究生, 实验师, 研究方向: 药理学和药理学基础实验教学与管理。

项目信息: 教育部人文社会科学研究项目“基于学情监测数据的学生学业表现及影响因素研究——以成果为导向 (OBE) 的实证分析” (编号: 20YJCZH050)。

江苏省高校哲学社会科学基金项目 (2022SJYB0074)。

中国药科大学 2025 年校级教学改革研究项目“基于升学跟踪调查的本科生学业成果影响机制研究” (编号: 2025XJYB009)。