

# Research on Academic Warning and Incentive Mechanism for Doctoral Students

Ya'nán Huang Xiaoyun Hu Xiaoyan Ren

Southwest Jiaotong University, Chengdu, Sichuan, 611756, China

## Abstract

: In response to the current contradiction between the improvement of doctoral graduate training quality and the surge in pressure from academic deferrals, this study, grounded in the requirements for connotative development of graduate education, utilizes process management theory, two-factor theory, and multi-agent collaborative governance theory as support. It systematically constructs a doctoral student academic early warning and incentive mechanism featuring quadripartite linkage, a closed-loop process, and coordinated incentives and constraints. Taking Southwest Jiaotong University as an example, practical exploration is carried out. The research shows that this mechanism can significantly enhance the completion quality of doctoral students at key nodes such as proposal submission, effectively transforming academic pressure into academic motivation, and ensuring that the training quality of doctoral students remains stable, progress is controllable, and outputs are predictable.

## Keywords

doctoral candidate; academic warning; incentive and restraint; training quality; process management

# 博士研究生学业预警与激励机制研究

黄亚楠 胡晓韵 任晓艳

西南交通大学, 中国·四川成都 611756

## 摘要

针对当前博士研究生培养质量提升与学业延期压力激增的现实矛盾,本研究立足研究生教育内涵式发展要求,以过程管理理论、双因素理论与多主体协同治理理论为支撑,系统构建了四方联动、全过程闭环、激励约束协同的博士生学业预警与激励机制,并以西南交通大学为例开展实践探索。研究表明,该机制能够显著提升博士生在开题等关键节点的完成质量,有效将学业压力转化为学术动力,确保博士生培养质量守牢、进度可控、产出可期。

## 关键词

博士研究生; 学业预警; 激励约束; 培养质量; 过程管理

## 1 引言

博士研究生教育是国民教育的最高层次,是国家创新体系的关键支撑。当前,我国博士生教育正处于规模扩张向内涵式发展的转型关键期,在取得显著成就的同时,也面临如博士生延期毕业率攀升、学术志趣消退、心理健康问题增加、职业发展向非学术领域溢出等系列严峻挑战<sup>[1]</sup>。

**【基金项目】**2025年四川省优质研究生教学改革项目“学科竞赛赋能研究生创新人才培养机制与路径研究”(项目编号: YJGXM25-C035); 2025年西南交通大学学位与研究生教育教学改革项目“学科竞赛赋能研究生创新人才培养机制与路径研究”(项目编号: YJG6-2025-Z015)。

**【作者简介】**黄亚楠(1983-),女,中国河南洛阳人,硕士,工程师,从事研究生教育管理研究。

我国博士生延期毕业问题长期处于高位运行状态,已成为制约博士生培养质量的突出瓶颈。北京大学中国博士教育研究中心开展的“研究生培养质量反馈调查”结果显示,2017年至2021年,我国博士毕业生中的延期毕业者比例从39.7%增长至49.4%<sup>[2,3]</sup>。在博士生持续扩招的背景下,高位的延期率导致了博士生“积压”现象日益严重。学业预警机制被广泛认为是解决博士研究生延期毕业问题的关键措施之一,同时单纯的学业风险识别与干预,若缺乏对博士生内在动力的激发与持续激励,往往难以达成提升培养质量的预期目标。

基于此,本文以西南交通大学为个案,聚焦博士研究生学业预警与激励机制的构建与实践。

## 2 我国博士研究生学业预警及相关激励体系现状问题

为系统研判我国博士研究生学业预警与激励体系存在

的现实问题,优化学业预警与激励机制,本研究采用实证调研与国内高校制度梳理相结合的方式开展分析。在实证层面,以西南交通大学为调研对象开展博士生学业预警与激励专项问卷调查。本次调研共发放问卷 6200 份,回收有效问卷 5824 份。同时,系统梳理国内“双一流”建设高校及行业特色高校博士生学业预警、奖助激励相关制度文件与实施细则,综合研判我国博士生学业预警与激励体系建设的共性问题。分析表明,现行体系在关键环节上仍存在三重结构性矛盾,亟待破解:

第一,学业预警体系滞后,过程性、前置性管控不足。国内高校普遍已建立博士生学业预警制度,但多以学籍预警、超期预警为主,属于“事后补救”型预警。针对开题、中期考核、年度进展等关键培养节点的前置预警、过程预警不足。多数高校预警实施以“告知、提醒、约谈”为主,未建立跟踪督办、限期整改、帮扶提升的闭环机制,仍存在“重结果、轻过程”现象,预警对学业进度的约束作用与质量保障作用难以有效发挥。

第二,预警与激励实施主体权责不清,协同运行机制缺失。从制度实践看,国内高校学业预警与激励工作多由研究生院单一部门统筹推进,学院、导师、学生的职责边界不够清晰,尚未形成学校—学院—导师—学生协同联动的运行格局。学校侧重制度出台,缺乏落地督导;学院侧重事务执行,缺乏学科化细化方案;导师受科研任务与指导规模限制,难以常态化开展学业跟踪与风险排查;部分博士生主体责任意识不强,对预警提醒响应不足。

第三,奖助体系与学业预警脱节,柔性进度约束机制缺失。国内高校博士生助学金制度普遍以基本生活保障为核心功能,实行普惠式、均等化发放,与学业进度、学业预警结果缺乏联动。多数高校尚未建立以助学金为载体的柔性约束机制,对学业滞后学生缺乏约束手段;奖学金设置则多聚焦高水平科研成果,对过程性学业进展激励有限。整体呈现“预警无约束、激励无导向”的局面,难以通过奖助体系的联动设计倒逼博士生主动推进学业。

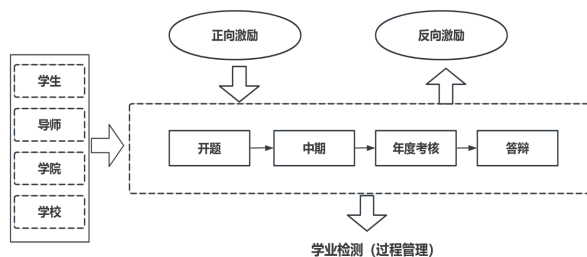
### 3 博士研究生学业预警与激励机制构建

本研究针对博士生培养质量提升与学业延期压力之间的突出矛盾,构建了一套多主体协同、全过程覆盖的学业预警与激励机制模型。该模型意在通过权责明晰的分工体系、关键节点的闭环管理和预警激励的联动作用,系统提升学业进程的可控性与培养实效。

#### 3.1 四方联动责任体系

当前博士生培养存在学校、学院、导师、学生职责不明确的困境,破解这一困境,需从“管理”走向“治理”,形成围绕“博士生成长”的育人共同体。只有将各方权责界定清晰并落到实处,才能使层层把关从制度设计走向有效实践。具体而言,学校层面负责预警与激励制度的顶层设计与

宏观监督,学院层面承担过程管理与具体实施,导师层面履行全过程指导与帮扶职责,学生层面落实学业主体的自我管理责任,四方各司其职、协同联动。



#### 3.2 全过程闭环管控机制

博士生教育具有高度自主性与长周期性的典型特征,这一特征决定了单纯依赖终端结果的传统评价模式存在明显的时滞性。过程管理理论强调,有效的教育评价必须贯穿培养全过程,通过持续性的动态反馈,帮助学生在关键节点及时发现问题、调整方向,从而实现学业进展的及时改进。

将这一理念转化为可操作的制度实践,需以博士生培养全流程为核心,构建“事前预警—事中干预—事后提升”的闭环管控机制,强化过程监管。其核心要点包括:一是对开题、中期考核、年度考核、答辩等关键节点实行管控,建立动态评估体系;二是学业档案数字化管理,实行“一人一档”学业档案管理模式;三是分级预警精准化干预,建立校院两级协同督查机制。

#### 3.3 激励约束联动机制

根据双因素理论,驱动个体动机变化的环境因素可分为两类,即激励因素和保健因素<sup>[4]</sup>。实证研究表明,保健因素(如助学金等)对硕士生学术志趣发展的影响并不显著,而对博士生学术志趣的发展具有显著的促进作用<sup>[5]</sup>。博士生对助学金的敏感,正是源于其是对“放弃其他发展机会”的经济补偿,当学业滞后触发助学金下调时,这种拖延产生的代价可转化为自我纠偏的动力。

本研究设计的柔性约束正基于此机理,即在不挫伤博士生积极性的前提下,以经济信号传递学业紧迫感,推动学生重视关键节点、主动推进培养任务。在实践中,应构建“正向激励为主、柔性约束为辅”的激励约束联动机制。在正向激励方面,构建涵盖多层次资助体系,形成基础保障和成果激励并行的正向激励格局;在柔性约束方面,建立博士生学业预警与助学金发放联动机制,在保障基本生活的基础上,促使学生重视学业进度,主动推进培养任务。

### 4 博士研究生学业预警与激励机制的实践探索

西南交通大学以四方协同、过程管控、激励约束、弹性分流为核心导向,推进学业预警与激励机制实践,在提升博士生培养规范性与完成质量方面取得阶段性成效。

#### 4.1 学业档案与质量督导联动,强化全过程闭环管控

为解决培养过程管理形式化、关键环节管控弱化等问

题,学校以制度建设推动过程管理规范化,将学业档案数字化与常态化质量督导深度耦合。

学校出台并修订《研究生培养过程管理与质量督导实施办法》,明确学业档案建设标准、管理规范与质量督导流程。实行学业档案数字化管理,采用“一人一档”学业档案管理模式,构建涵盖博士生基本信息、学业进度、科研成果、考核结果等内容的全过程学业信息数据库,实现学业信息的可查询、可监管,并将学业档案中关键环节落实情况与导师评价、学院培养质量考核直接挂钩,压实各方责任。学校全面实施研究生培养过程质量“督导季”制度,组建专项督导组系统核查各学院博士研究生开题报告、学业档案、科研进展、年度考核等关键材料。通过常态化、制度化督导,博士生培养过程规范性显著增强,培养环节落实更加到位。

#### 4.2 构建分级预警体系,提升学业风险动态管控能力

一方面,将年度考核设为博士培养过程的强制性核心环节,对学业滞后学生实施分级预警,若未按要求参加考核或考核不合格累计2次,则按照学校研究生相关管理规定启动学籍清退程序,以实现合理分流;另一方面,打破“超期才预警”的滞后性管理模式,建立前置预警机制,每学期对临近最长学习年限的博士生开展全面排查与提前告知,协同学院、导师跟踪帮扶,与学生共同制定学业推进计划,减少非必要延期。

#### 4.3 实施学业预警与助学金联动,健全柔性进度约束

针对奖助体系与学业预警脱节、柔性约束机制缺失等问题,学校借鉴双因素理论修订完善《西南交通大学研究生助学金管理办法》,构建学业预警与助学金联动机制,通过正向激励与反向约束的共同作用,形成“激励先进、督促后进”的学业双促模式。

在正向激励方面,学校构建了涵盖国家奖学金、扬华新秀奖学金、学业奖学金及专项奖学金的多层次资助体系,辅以稳定的助学金与导师资助,形成全方位、多层次的资助格局。在反向约束方面,为落实柔性约束要求,学校明确规定:博士生自第五学期(直博生第六学期)起,若未按时开题或开题未通过,其校拨助学金资助标准将进行核减,考核通过后再行恢复。该举措创新性构建了助学金与开题关键环节挂钩的动态约束机制,充分发挥保健因素的激励效应。实践数据显示,政策实施以来,博士生开题率提升至90%以上,关键节点完成质量显著提升,学业滞后学生的主动整改意愿明显增强。

#### 4.4 推行毕业与学位分离制度,完善多元分流渠道

针对传统分流模式刚性较强、人文关怀不足、博士积

压造成资源浪费等问题,学校出台《博士研究生申请毕业实施办法》,正式实施毕业资格与学位授予资格分离制度,构建更契合博士生成长规律、更具弹性与包容性的培养分流体系。

学校分层设定毕业基本要求与学位创新成果标准:对完成课程学习、全部培养环节、学位论文写作并达到基本学术规范,但暂未满足学位成果要求的博士生,允许其先行毕业、办理离校,后续在规定年限内继续完善成果并申请学位。这一设计既坚守学位授予质量底线,又尊重学科差异与科研长周期规律,有效缓解博士生学业焦虑与心理压力,避免“一刀切”带来的培养困境。

## 5 结语

本研究立足博士生教育内涵式发展需求,针对培养质量提升与延期毕业压力的核心矛盾,以过程管理理论、双因素理论、多主体协同治理理论为支撑,构建了四方联动、全过程闭环、激励约束协同、毕业学位分离的机制。经西南交通大学实践验证,该机制有效破解了培养过程形式化、预警后置、激励约束脱节、分流刚性过强等痛点,博士生关键培养节点完成质量显著提升,为全国高校优化博士生过程管理、完善学业预警与激励体系、提升培养质量提供了可复制、可推广的实践范式。

博士生学业预警与激励是动态优化的系统工程。未来需进一步聚焦学科差异与培养类型差异,推进机制精准适配;依托大数据、人工智能技术提升预警识别精度与干预及时性;完善多元分流与退出机制,为培养高层次拔尖创新人才、加快建设教育强国、提供坚实保障。

## 参考文献

- [1] 邢晓,陈新忠.博士生分流制度的现实检视与优化路径研究[J].中国高教研究,2025,(11):75-83.
- [2] 高耀,陈洪捷,王东芳.博士生的延期毕业率到底有多高——基于2017年全国离校调查数据的实证研究[J].研究生教育研究,2020,(1):42-51.
- [3] 许丹东,沈文钦,翟月等.中国博士生的培养现状与问题--基于2021年全国博士毕业生离校反馈调查的分析[J].学位与研究生教育,2022,(5):73-80.
- [4] 弗雷德里克·赫茨伯格,[美]伯纳德·莫斯纳,巴巴拉·斯奈德曼.赫茨伯格的双因素理论(修订版)[M].张湛,译.北京:中国人民大学出版社,2016:7.
- [5] 刘彦妍,魏军,刘婵婵.激励因素和保健因素对研究生学术志趣发展的影响——基于《自然》全球研究生调查的分析[J].清华大学教育研究,2025,46(04):81-89.