

# 湖北经济学院文件

鄂经院发〔2026〕24号

---

## 关于印发《湖北经济学院新财经交叉研究团队 (新PI团队)管理办法(试行)》的通知

校内各单位：

《湖北经济学院新财经交叉研究团队(新PI团队)管理办法(试行)》已经学校审定，现予印发实施，请遵照执行。



# 湖北经济学院新财经交叉研究团队 (新PI团队)管理办法(试行)

## 第一章 总 则

**第一条** 为加快推进学校新财经改革,提升学校在新财经交叉研究领域的团队建设水平和科研创新能力,结合学校发展实际,制定本办法。

**第二条** 本办法所称“新财经交叉研究团队”(以下简称“新PI团队”),是指以PI(Principal Investigator)为核心,围绕国家重大战略需求和学术前沿,跨学科、跨领域组建的学术研究单元。

**第三条** 新PI团队建设突出“交叉融合、校内访问、过程监管、动态流动”特色,旨在产出一批高水平、有影响力的标志性成果,加速培育高水平学科带头人和创新团队。

**第四条** 本办法适用于学校遴选的各新PI团队,涉及团队组建、运行、考核、退出等全流程管理工作。学科办负责确定团队方向,科研处负责团队立项、考核,新财经交叉学科研究院(以下简称“交叉院”)负责团队日常管理。

## 第二章 团队组建与管理

**第五条** 新PI团队本着“成熟一个,建设一个”的原则组建与管理。

## **第六条** 团队组建条件。

（一）研究方向应聚焦数字经济、绿色发展、商务智能三大交叉融合研究领域，符合学校“1341530”学科体系建设规划；

（二）新PI团队实行项目制动态管理，每个团队必须提交完整的《新财经交叉研究团队建设计划书》，计划书包括明确的团队研究方向、团队建设目标和建设规划，作为后期考核依据；

（三）团队由PI和团队成员构成，PI需满足PI遴选条件，团队成员不超过7人，团队需吸纳跨学院、跨学科骨干人才；

（四）团队成员应具备与团队研究方向相匹配的学术背景和研究能力，服从PI管理，承诺投入充足时间参与团队研究工作。

## **第七条** 人事管理与成果认定：

（一）PI团队成员人事关系保留在原学院或部门，服从原学院或部门的日常管理，年终目标责任考核绩效津贴划入原学院或部门分配，参与学校组织的个人年度和聘期考核；

（二）交叉院为新PI团队提供专属办公场地、科研平台及配套设施，PI团队成员需在交叉院开展访问研究；

（三）PI团队成员所取得的研究成果由团队成员人事关系或学术关系所在单位成果和新财经交叉学科研究院“双认定”。

## **第八条** 团队组建程序。

（一）推荐或个人申请：由学科办、科研处根据学科发展

需要、科研基础条件推荐候选 PI，校内符合条件的科研人员也可自主申报担任 PI；

（二）材料审核：交叉院、科研处、学科办对申报材料进行资格审查；

（三）校学术委员会审议：组织召开校学术委员会对新 PI 团队申请推荐结果进行审议；

（四）校长办公会审定：校长办公会对新 PI 团队进行审定；

（五）公示与聘任：审定结果在全校范围内公示 3 个工作日，公示无异议后，由学校正式聘任 PI；

（六）PI 确定后，由 PI 面向校内外招聘研究团队成员，组建 PI 团队。

#### **第九条 项目周期管理。**

（一）团队项目周期为 5 年，自合同书签订之日起计算；

（二）团队应严格按照团队建设计划推进研究工作，原则上不予调整。如确需调整研究方向、团队成员或延长周期，须由 PI 提交书面申请，经交叉院、科研处、学科办审核批准后执行。延期不超过一年，期间不再享受任何资助；

（三）项目周期内，交叉院负责各团队活动的日常组织和过程监管，团队要严格按照要求参加交叉院组织的各项学术交流活动，在建设计划书基础上，做好年度计划、月度计划，每月开展团队工作推进会，保证团队严格按计划开展建设并取得预期成果；

（四）项目期满前3个月，PI应组织团队开展总结工作，准备期满考核相关材料。

### 第三章 PI的选聘与权责

#### 第十条 PI选聘条件：

（一）思想政治素质过硬，拥护中国共产党的领导，遵守学术道德规范，无学术不端行为，爱岗敬业，身体健康，具有强烈的责任感和团队协作精神；

（二）具有博士学位和正高级专业技术职称；

（三）具有深厚的学术积累和较高的学术影响力，能够准确把握研究方向的发展趋势，具备较强的组织协调、科研攻关和资源整合能力；

（四）能充分保障项目周期内的时间和精力投入，做好团队管理、履职到位。

（五）近5年内须满足以下业绩条件中至少2项（或同一项至少满足2次）：

1. 主持国家级科研项目（课题）1项；

2. 以第一作者身份在中文特类或英文A+学术期刊发表论文1篇，或者中文一类或英文A学术期刊发表论文2篇，或者中文二类及以上或英文A-学术期刊发表论文3篇；

3. 获得省部级二等奖及以上科研奖励1项（排名第一）；

#### 第十一条 PI的权利：

（一）团队组建与管理权：自主选聘、解聘团队成员，自主确定成员分工；

（二）人员招聘权：对于团队急需的校外人才，PI可提出人才引进申请，纳入PI人事关系或学术关系所在学院的人才引进计划后上报学校，学校给予人才引进指标保障和政策支持；PI可自主招聘校外访问学者，学校提供住宿等生活条件保障，经费由团队自筹；PI可自主招聘研究助理，纳入学校外聘人员管理，人员经费自筹；

（三）经费支配权：统筹管理团队建设专项经费及团队科研项目经费，在学校财务制度规定范围内自主确定经费使用方向，拥有经费使用的审批权；

（四）科研自主权：自主确定团队研究方向和技术路线，组织开展科研攻关、学术交流、成果转化等活动，可根据研究需要与校内外单位开展合作研究；

（五）考核与奖励权：项目期满后，学校按团队目标任务进行整体考核，根据最终考核结果发放目标责任奖，由PI根据其自主设定的团队成员考核指标开展考核并进行绩效分配。

## **第十二条 PI 的职责：**

（一）统筹团队建设与发展，组织制定并落实建设计划书，确保完成本办法规定的基本任务和考核指标；

（二）加强团队人才培养，指导团队成员开展科研工作，

培养青年学术骨干，提升团队整体研究水平；

（三）做好日常团队研究工作组织，保证团队严格按团队建设计划开展研究并取得预期成果。负责团队学术诚信建设，杜绝学术不端行为，确保团队产出的研究成果真实、合法、有效；

（四）遵守交叉院对新 PI 团队管理的各项规定，组织团队成员在交叉院集中开展研究工作，定期汇报团队工作进展，参加各项学术活动，配合完成考核评价工作；

（五）严格遵守国家法律法规、学校的各项管理制度，规范使用科研经费，确保经费专款专用，主动接受财务、审计等部门的监督检查；

（六）协调团队内部矛盾，维护团队和谐稳定，保障团队成员的正当权益。

## 第四章 团队成员的权责

### 第十三条 团队成员的权利：

- （一）获得 PI 指导开展科研工作和个人职业发展规划；
- （二）平行认定与 PI 合作的学术成果；
- （三）可自主申请学校科研为主岗博士或科研为主岗教师岗位，并获得相应岗位工资待遇；
- （四）教学工作量考核按 100 标准课时/年执行；
- （五）优先保障研究生招生指导指标。

#### **第十四条 团队成员的义务：**

（一）遵守学校、交叉院及团队的各项管理制度，服从 PI 的统筹安排和工作分工，按时完成分配的研究任务；

（二）在交叉院集中开展访问研究工作，保证在岗时间；

（三）维护团队声誉和利益，积极参与团队协作，积极参与团队研究方向相关的学术活动。恪守学术道德，不得有抄袭、伪造数据、侵占他人成果等学术不端行为；

（四）团队研究成果须以人事关系或学术关系所在单位和“湖北经济学院新财经交叉学科研究院”为署名单位。

### **第五章 考核评价**

**第十五条** 考核坚持“成果导向、动态流动”的原则，对团队整体考核，突出科研质量、创新价值和社会贡献。

**第十六条** 考核包括年度考核和期满考核。

（一）年度考核：项目立项第一年为启动期，不进行年度考核，第二年起开始组织年度考核。团队需根据团队建设计划书的总体任务提交年度建设计划，年度考核前 1 个月内，PI 提交团队年度工作进展报告及相关成果证明材料，科研处以团队年度建设计划为考核指标组织考核，年度考核结果分为“合格”“不合格”两类；

（二）期满考核：项目结束前 1 个月，PI 提交团队期满工作总结报告、成果证明材料等，科研处组织校内外专家进行评

审，评审结果经校学术委员会审议、校长办公会审定公示后，确定考核结果，期满考核结果分为“合格”“不合格”两类。

### **第十七条 考核内容。**

团队需在考核周期内严格按照建设计划书开展科研工作，并完成以下基本任务中的至少 2 项。

1. PI 团队成员作为负责人立项国家级重大、重点项目 1 项；

2. PI 团队成员作为负责人立项国家社会科学基金项目或国家自然科学基金项目 3 项；

3. PI 团队成员以第一作者在中文特类或英文 A+类期刊发表论文 1 篇；或中文一类或英文 A 类期刊发表论文 3 篇；或中文二类或英文 A-类期刊发表论文 5 篇；

4. PI 团队成员获得国家级科研奖励 1 项，或获得省部级二等奖及以上科研奖励 2 项。

### **第十八条 考核结果应用。**

（一）年度考核“不合格”的团队，收回结余经费，暂停下一年度经费资助并整改，整改后合格的补发资助经费；仍不合格的，终止项目支持，PI 及团队成员返回人事关系所在学院或部门；

（二）期满考核“合格”的团队，可自愿提交新的建设计划书，参与下一轮新 PI 团队项目。如不再提交新的项目申请，PI 及成员返回人事关系所在学院或部门工作；

(三) 期满考核“不合格”的团队，收回结余经费，团队解散，PI 及成员返回人事关系所在学院或部门；PI 及成员三年内不得牵头申报新 PI 团队项目，但可作为成员加入其他新 PI 团队工作。

**第十九条** 团队或 PI 出现以下情况之一的，经科研处提议、校学术委员会认定、校长办公会审定后，考核直接定为“不合格”：

- (一) 存在学术不端行为，被有关部门查处的；
- (二) 科研经费使用存在违规违纪行为，造成不良影响的；
- (三) 未按要求在交叉院集中访问，或擅自变更研究方向、建设内容，造成项目不能按预期推进的；
- (四) 年度考核连续两次“不合格”的。

## 第六章 续项与退出机制

**第二十条** 续项条件。

- (一) 期满考核结果为“合格”；
- (二) 提交新的团队建设计划书，研究方向符合学校新财经改革需求；
- (三) PI 及团队成员承诺继续全职投入团队工作，团队结构保持稳定。

**第二十一条** 退出情形。

- (一) 期满考核“不合格”的；

- (二) 项目周期结束后，团队自愿放弃续项申报的；
- (三) 项目实施过程中，因 PI 离职、健康等原因无法继续履职，且未按程序选聘新 PI 的；
- (四) 团队出现重大违规违纪行为，被撤销资格的。

## **第二十二条 退出流程。**

- (一) 团队提出退出申请，明确退出原因和时间；
- (二) PI 组织完成研究资料、科研数据、仪器设备等资产的整理交接；
- (三) 结清团队经费，完成财务决算；
- (四) 团队成员返回原学院或部门，人事关系、教学任务等恢复至参与团队前的状态。

## **第七章 保障措施**

### **第二十三条 经费支持。**

- (一) 学校设立新 PI 团队建设专项经费，对入选团队给予每年不少于 10 万元的团队建设经费资助；团队争取的纵向、横向科研项目经费，按学校相关规定给予奖励或配套支持，由 PI 合理支配使用；
- (二) 学校设立新 PI 团队目标考核奖励，期满考核合格的团队按人均不少于 5 万元进行奖励，不合格不奖励。奖励经费由 PI 根据团队成员贡献统筹分配；
- (三) 团队用于年度考核和期满考核的成果可用于腾龙学

者任务考核，可作为高水平成果获得科研奖励，但不能用于“揭榜挂帅”奖励。

#### **第二十四条 资源保障。**

（一）为团队提供一流的办公、科研场地及仪器设备，优先保障团队使用学校各类科研平台和资源；

（二）学校在研究生招生指标、人才引进计划、学术交流等活动等方面对新 PI 团队给予重点倾斜；

（三）支持团队开展跨学院、跨校、跨行业合作，为团队对接政府部门、企业、科研机构等资源提供协助。

#### **第二十五条 政策支持。**

（一）原学院应全力支持 PI 及团队成员项目研究工作，充分保障 PI 及团队成员投入项目研究的时间与精力；

（二）校外引进的团队成员，可享受学校人才引进相关政策。

## **第八章 附 则**

**第二十六条** 本办法由学科建设办公室负责解释，自公布之日起执行，由交叉院负责具体实施工作。