

厅局级干部跨省交流政策的实施现状、问题挑战 与优化策略

莫兰 李威

(1. 清华大学公共管理学院, 北京, 100084; 2. 黄冈师范学院教育学院, 湖北黄冈, 438000)

版权说明: 本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制, 只需要注明原作者和文章来源, 并禁止将其用于商业目的。

摘要: 厅局级干部作为地方治理的核心力量, 其跨省交流任职已成为推动我国区域协同发展的重要举措。该政策旨在打破地域壁垒, 优化人才资源配置, 提升国家整体治理效能。跨省交流不仅有助于厅局级干部拓宽视野、增长才干, 提高综合素质和领导能力, 实现干部队伍的优化结构, 还能有效避免信息孤岛现象, 促进先进经验和做法的快速传播与复制。本文通过分析厅局级干部跨省交流政策的历史发展、现状与特征, 指出其面临的文化差异与适应性、家庭与职业发展矛盾、资源配置与利用效率、政策执行与监督机制、长期稳定性与可持续性等重大问题与挑战。同时, 针对实施过程中存在的问题, 提出了加强跨省文化交流与融合、完善生活保障措施、优化干部资源配置管理、强化政策监督与约束、加强长期规划与评估等建议, 以期为该政策的持续深化和完善提供参考。

关键词: 厅局级干部; 跨省交流政策; 国家治理现代化

DOI: <https://doi.org/10.62177/apss.v1i2.374>

在当今快速变迁的社会与经济发展背景下, 人才的流动与优化配置已成为推动国家与地方治理现代化的重要驱动力。随着区域经济一体化的深入发展, 我国各地政府间的交流与合作日益频繁, 如何打破地域壁垒, 实现人才资源的优化配置, 成为了一个亟待解决的问题。干部交流是党的干部管理工作的一项长期战略规划, 也是干部任用的一项常态工作。2024 年 9 月以来, 厅局级领导干部交流任职的消息密集传出。据不完全统计, 截至 10 月底, 全国约有近 30 名厅局级官员交流任职。其中, 大部分属于跨省担任新的地方领导, 也有中央和地方之间的干部交流, 以及国有企业和地方政府部门之间的交流任职。最近这波厅局

作者简介: 莫兰, 女, 1986 年生, 清华大学公共管理学院博士后研究人员, 主要从事公共政策与可持续发展研究; 李威, 男, 1985 年生, 黄冈师范学院教育学院教授, 清华大学智库访问学者, 主要从事公共管理研究。

基金项目: 研究阐释党的二十届三中全会精神国家社会科学基金重大专项课题“统筹推进教育科技人才体制机制一体改革的重点难点问题研究”(编号: 24ZDA028)。

级干部密集交流，或许表明新一轮大规模干部交流已经启动，而党政领导干部交流任职有望进一步常态化。

所谓厅局级干部跨省交流政策，是旨在通过干部的异地交流，实现治理经验的互学互鉴，推动地方治理创新，进而提升国家整体治理效能。厅局级干部作为地方政府治理的核心力量，其跨省交流政策的实施，不仅是对传统人事制度的一次革新，更是对国家治理能力现代化的一种积极探索。然而，厅局级干部跨省交流政策的实施并非一帆风顺。在实践中，如何确保交流的实效性，避免形式主义；如何平衡干部个人成长与地方治理需求的关系；如何建立健全的交流机制，保障干部的交流权益等问题，都成为了亟需深入研究的课题。

纵观学者们对该领域的研究，已有涉及且逐步深入。如刘欣（2014）对我国领导职务公务员横向流动问题开展研究^[1]，刘元贺、周振超（2022）基于A省的量化研究探索党政领导干部流动与县域营商环境的优化问题^[2]；于龙（2018）^[3]、韩卫兵（2019）^[4]、谭可（2020）^[5]、胡余城（2022）^[6]等分别研究了县级、乡镇干部的流动问题。但总体而言，研究范围局限在省域之内和基层干部领域，对于中高层领导干部的交流研究较为罕见。本研究旨在深入剖析厅局级干部跨省交流政策的历史发展、实施现状、存在问题，揭示该政策在推动地方治理创新、优化人才资源配置、促进区域协同发展等方面的积极作用及有待改进之处。同时，本研究还将关注干部个人在跨省交流过程中的成长与变化，探讨交流政策对干部领导能力、综合素质等方面的影响。在此基础上，提出一系列针对性的政策建议，旨在进一步完善厅局级干部跨省交流政策，提升其实效性，为政府部门提供有益的决策参考，以促进国家与地方治理的协同发展。

一、厅局级干部跨省交流政策发展回顾

干部交流作为党的干部管理工作的重要组成部分，不仅是一项长期战略规划，也是干部任用中的一项常态工作，旨在通过跨地域、跨领域、跨行业的交流，提升干部的综合能力和素质，促进干部队伍的全面发展和优化。以下是对厅局级干部跨省交流政策发展的详细回顾。

1. 初步探索与制度建立

1990年7月，中共中央出台了《关于实行党和国家机关领导干部交流制度的决定》，这一决定标志着我国干部交流制度的正式确立。该决定明确了干部交流的目的、原则、范围、方式和程序，为后续的干部交流工作提供了基本遵循。随后，各省份和中央国家机关积极响应，相继建立起干部交流制度，为干部交流工作的顺利开展奠定了坚实基础。1991年，中央组织部、人事部率先行动，从中央国家机关60个部委中抽调了102名司局级干部，交流到地方或京外下属单位挂职锻炼或任职。这一举措不仅为地方和基层单位输送了新鲜血液，也促进了中央国家机关与地方之间的沟通与协作。截至1992年2月，中央国家机关各部委共选调了2000多名处级及以下干部交流到地方或基层单位工作，进一步推动了干部交流制度的深入实施。

2. 制度完善与深化发展

1995年2月，中共中央印发了《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》，其中明确提出“实行领导干部交流制度”。这一条例的出台，进一步明确了干部交流在干部选拔任用工作中的重要地位和作用，为干部交流工作的规范化、制度化提供了有力保障。进入新世纪后，随着干部人事制度改革的不断深化，干部交流制度也得到了进一步完善和发展。2002年7月9日，中共中央颁布实施了新的《党政领导干部选拔任用工作条例》，再次规定“实行党政领导干部交流制度”。这一条例的修订和颁布，不仅体现了党中央对干部交流工作的高度重视，也反映了干部交流制度在实践中不断成熟和完善的过程。此后，《党政领导干部选拔任用工作条例》进行了多次修订，但“党政领导干部交流制度”这一条始终保留，并得到了进一步强调和完善。例如，条例中明确规定了干部交流的对象、范围、方式和程序，以及干部交流后的管理、考核

和任用等方面的内容，为干部交流工作的顺利开展提供了更加全面、具体的指导和保障。

3. 加大力度与推动创新

近年来，随着全面从严治党的深入推进和干部人事制度改革不断深化，干部交流工作也迎来了新的发展机遇和挑战。为了进一步提高干部交流的质量和效果，中央和各级党组织不断加大干部交流力度，推动干部交流工作向更深层次、更广领域拓展。2019年3月，新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》新增了“加大干部交流力度”的表述，进一步强调了干部交流工作的重要性和紧迫性。条例还明确规定了经历单一或者缺少基层工作经历的年轻干部应当有计划地派到基层、艰苦边远地区和复杂环境工作，以防止“镀金”思想和短期行为的发生。这一规定不仅有助于提升年轻干部的实践能力和综合素质，也有助于促进干部队伍的全面发展和优化。同时，中央和各级党组织还积极推动干部交流工作的创新和发展。一方面，通过加强顶层设计和政策引导，不断完善干部交流制度体系和工作机制；另一方面，通过加强实践探索和经验总结，不断推动干部交流工作的实践创新和模式创新。例如，一些地方和部门积极探索跨区域、跨领域、跨行业的干部交流模式，通过挂职锻炼、任职交流、跟班学习等方式，促进干部在不同领域、不同岗位上的锻炼和成长。

二、厅局级干部跨省交流政策的功能意蕴

厅局级干部跨省交流政策，作为新时代干部人事制度改革的重要组成部分，承载着优化人才资源配置、促进区域协同发展、推动治理创新等多重使命。这一政策的出台，不仅是对传统干部管理体制的一次深刻变革，更是对国家治理体系和治理能力现代化的一次积极探索。本章旨在深入剖析厅局级干部跨省交流政策的政策意蕴，揭示其背后的深层次逻辑和深远影响。通过系统梳理政策背景、实施现状、功能指向等方面，本章将全面展现厅局级干部跨省交流政策在推动国家治理体系和治理能力现代化进程中的重要作用。

1. 优化人才资源配置，提升治理效能

厅局级干部跨省交流政策的核心在于优化人才资源配置。通过打破地域限制，实现干部在不同省份之间的流动，这一政策不仅促进了人才资源的合理配置和有效利用，还提升了地方治理效能。一方面，跨省交流为干部提供了更广阔的舞台和更丰富的经验，有助于他们在实践中增长才干、提升素质。另一方面，通过引进先进地区的治理经验和优秀干部，落后地区得以加快发展步伐，实现区域协调发展。这种人才资源的优化配置，不仅提升了地方治理效能，还促进了国家治理体系的整体优化。

2. 促进区域协同发展，打破地域壁垒

厅局级干部跨省交流政策在促进区域协同发展方面发挥着重要作用。通过干部交流，不同地区之间的经济、文化、社会等领域的交流与合作得以加强，打破了地域壁垒，推动了区域经济的共同发展。一方面，跨省交流的干部可以将先进地区的治理经验和创新理念带到落后地区，促进当地经济社会发展。另一方面，通过干部交流，不同地区之间的成功经验得以迅速传播和复制，避免了因信息孤岛而造成的发展滞后。这种区域协同发展的模式，不仅有助于实现资源的优化配置和高效利用，还促进了国家治理体系的整体提升。

3. 推动治理创新，提升治理能力

厅局级干部跨省交流政策是推动治理创新的重要手段。通过干部交流，不同地区的治理理念和方法得以相互借鉴和融合，促进了治理体系的创新和优化。一方面，跨省交流的干部可以将先进地区的治理理念和创新方法带到新地区，推动当地治理体系的改革和创新。另一方面，通过干部交流，不同地区之间的治理经验得以交流和分享，促进了治理能力的提升。这种治理创新的模式，不仅有助于提升地方治理效能，还推动了国家治理体系的整体进步。同时，跨省交流还促进了干部个人素质的提升和治理能力的提升，为地方治理注入了新的活力和动力。

4. 增强干部适应性与韧性，促进个人成长

厅局级干部跨省交流政策在增强干部适应性和韧性方面具有重要意义。通过干部交流，干部需要面对新的工作环境和挑战，这要求他们具备更强的适应能力和韧性。一方面，跨省交流的干部需要适应新的工作环境和文化氛围，这有助于提升他们的适应能力和跨文化交流能力。另一方面，通过面对新的挑战 and 机遇，干部需要在实践中不断学习和成长，这有助于提升他们的领导能力和综合素质。这种增强干部适应性和韧性的过程，不仅有助于提升干部个人素质和能力水平，还促进了地方治理体系的整体优化和提升。同时，跨省交流还为干部提供了更广阔的视野和更丰富的经验，有助于他们在未来的工作中更好地应对各种复杂问题和挑战。

综上所述，厅局级干部跨省交流政策在政策意蕴方面具有丰富的内涵和深远的影响。通过优化人才资源配置、促进区域协同发展、推动治理创新以及增强干部适应性与韧性等方面的努力，这一政策不仅提升了地方治理效能和国家治理体系的整体优化水平，还为干部个人成长和未来发展提供了广阔的空间和机遇。

三、厅局级干部跨省交流政策实施的现状与特征

厅局级干部跨省交流政策作为推动我国干部人事制度改革的重要举措，近年来在各级党组织的积极推动下，取得了显著成效，并呈现出一些鲜明特征和趋势。

1. 跨省交流规模不断扩大，覆盖范围持续拓展

近年来，厅局级干部跨省交流政策的实施规模不断扩大，覆盖范围持续拓展。从最初的几个试点省份到现在的全国范围内推广，越来越多的厅局级干部被选派到不同的省份担任重要职务。这些干部涵盖了多个领域，包括党政机关、事业单位、国有企业等，涉及到的省份也越来越多。这种跨地域、跨领域的交流不仅促进了干部队伍的全面发展和优化，也推动了不同地区之间的合作与交流。在跨省交流的过程中，各级党组织注重选拔优秀干部进行交流，确保交流干部能够胜任新的工作岗位要求。同时，也注重将交流干部派往经济发展、社会治理、文化建设等方面面临不同挑战与机遇的地区，以更好地发挥他们的专业优势和领导能力。这种交流不仅有助于提升干部的综合能力和素质，也有助于推动地方经济社会的发展。

2. 注重实绩与表现，选拔优秀干部进行交流

在厅局级干部跨省交流政策的实施过程中，各级党组织高度重视干部的实绩和表现，坚持“选优配强”的原则，通过严格的考察和选拔程序，确保选派的干部具有较高的政治素质、较强的业务能力和丰富的实践经验。这些干部在新的工作岗位上能够迅速适应环境，发挥积极作用，为当地的经济社会发展注入新的活力。选拔优秀干部进行交流，不仅有助于提升干部队伍的整体素质和领导能力，也有助于推动地方之间的合作与交流。通过交流，干部可以学习借鉴其他地区的成功经验和发展模式，为自身的改革与发展提供有益的参考。同时，也可以将自己在原工作岗位上的经验和做法带到新的地区，推动当地的经济社会发展。

3. 促进区域协调发展，推动形成良性互动机制

厅局级干部跨省交流政策的实施，有助于促进区域协调发展，推动形成良性互动机制。通过干部交流，可以将先进地区的经验和做法引入到相对落后的地区，帮助这些地区加快发展步伐，实现区域协调发展。同时，也可以促进不同地区之间的交流与合作，形成优势互补、资源共享、协同发展的良好局面。在跨省交流的过程中，各级党组织注重将交流干部派往经济发展相对滞后、社会治理面临挑战的地区，以帮助他们解决实际问题，推动当地的经济社会发展。这种交流不仅有助于提升干部的领导能力和解决问题的能力，也有助于推动地方之间的合作与交流，形成良性互动机制。

4. 加强管理与监督，确保交流干部发挥应有作用

厅局级干部跨省交流政策的实施，需要加强管理与监督，确保交流干部能够在新岗位上发挥应有的作用。各级党组织注重建立健全的管理制度和机制，对交流干部的工作表现进行定期评估和反馈，并根据实际情况进行调整和优化。同时，也注重为交流干部提供必要的支持和保障，帮助他们更好地适应新的工作环境和工作要求。在管理与监督的过程中，各级党组织注重发挥组织、人事、纪检等部门的作用，形成合力，共同推动干部交流工作的顺利开展。同时，也注重加强与交流干部所在地区的沟通和协作，确保交流干部能够在新岗位上得到充分的支持和保障。这种管理与监督不仅有助于提升干部的工作效率和领导能力，也有助于推动地方之间的合作与交流。

5. 呈现多样化趋势，注重培养复合型人才

厅局级干部跨省交流政策的实施，呈现出多样化趋势，注重培养复合型人才。在交流的过程中，各级党组织不仅注重选拔优秀干部进行交流，还注重将干部派往不同领域、不同岗位进行锻炼和成长。这种多样化的交流方式不仅有助于提升干部的综合能力和素质，也有助于培养复合型人才，为党和国家的事业发展提供有力的人才保障。在多样化的交流过程中，各级党组织注重将干部派往经济发展、社会治理、文化建设等方面面临不同挑战与机遇的地区和岗位进行锻炼和成长。通过这种多样化的交流方式，干部可以更加全面地了解国情、民情和社情，增强全局意识和战略思维；同时，也可以学习借鉴不同地区、不同领域、不同岗位上的先进经验和做法，提升自己的专业素养和工作能力。这种多样化的交流方式不仅有助于培养复合型人才，也有助于推动地方之间的合作与交流。此外，在厅局级干部跨省交流政策的实施过程中，还注重加强干部的教育和培训。通过举办培训班、研讨会等方式，提升干部的政治素质、业务能力和领导能力；同时，也注重加强干部的实践锻炼和基层工作经验积累，为他们的成长和发展提供有力支持。

四、厅局级干部跨省交流政策实施的问题与挑战

1. 文化差异与适应性问题

厅局级干部跨省交流政策实施过程中，文化差异与适应性问题首当其冲。我国地域辽阔，不同省份间的文化背景、风土人情、工作方式存在显著差异。干部在跨省交流过程中，往往需要在短时间内适应新的工作环境和文化氛围，这无疑对其适应能力和文化素养提出了较高要求。首先，文化差异带来的语言障碍、风俗习惯不同等问题，可能导致干部在初期工作中遭遇沟通不畅、难以融入团队等困境。这种不适应不仅会影响干部个人的工作积极性和心理状态，还可能影响工作质量和效率。其次，不同省份间的工作风格和管理方式也存在差异。一些干部在原有省份积累的工作经验和管理工作方法，可能在新环境中难以完全适用，甚至可能产生冲突。这要求干部具备高度的灵活性和应变能力，能够根据新环境的特点进行适时调整。

2. 家庭与职业发展矛盾

厅局级干部跨省交流政策在实施过程中，还面临着家庭与职业发展之间的矛盾。许多干部在跨省交流时，需要携家带口，这无疑增加了其生活成本和心理压力。同时，干部在新的省份中重新建立社交网络和人脉资源，也需要花费大量时间和精力。首先，家庭问题可能对干部的工作状态产生负面影响。如子女教育、配偶就业、老人赡养等家庭责任，可能使干部在跨省交流过程中分心，无法全身心投入工作。其次，职业发展问题也是干部跨省交流时需要考虑的重要因素。不同省份的政治生态、官场文化可能存在差异，干部在新的环境中可能需要重新规划自己的职业发展路径。这种不确定性可能导致干部在跨省交流时产生顾虑和担忧。

3. 资源配置与利用效率问题

厅局级干部跨省交流政策在实施过程中，还面临着资源配置与利用效率问题。由于不同省份的经济发展水平、资源禀赋、产业结构存在差异，干部在跨省交流时可能需要面对资源重新配置的问题。首先，干

部跨省交流可能导致原有省份的资源流失。一些在原有省份积累的资源，如人脉关系、项目资源等，可能因干部交流而转移到新省份，对原有省份的发展产生不利影响。其次，新省份可能需要为跨省交流的干部提供额外的资源支持，如办公设施、团队建设等。这可能导致新省份的资源配置压力增大，甚至可能影响其他干部的工作效率和积极性。

4. 政策执行与监督机制问题

厅局级干部跨省交流政策在实施过程中，还面临着政策执行与监督机制问题。政策执行的好坏直接关系到政策目标的实现程度，而监督机制则是对政策执行过程进行监督和约束的重要保障。首先，政策执行过程中可能存在信息不对称、执行力度不足等问题。一些地区在执行跨省交流政策时可能存在消极应付、走过场的现象，导致政策效果大打折扣。其次，监督机制不健全可能导致政策执行过程中的违规行为得不到及时纠正。一些干部在跨省交流过程中可能存在违规行为或不当行为，但由于监督机制不完善，这些行为可能得不到及时查处和纠正。

5. 长期稳定性与可持续性问题

厅局级干部跨省交流政策在实施过程中，还面临着长期稳定性与可持续性问题。这一政策需要长期稳定的实施和持续推进，才能发挥其应有的效果。然而，由于一些客观因素和主观因素的影响，政策的长期稳定性和可持续性可能受到挑战。首先，一些地区可能因财政压力、人力资源短缺等原因，难以长期支持跨省交流政策的实施。这可能导致政策在执行过程中出现波动或中断，影响政策的连续性和稳定性。其次，一些干部在跨省交流过程中可能因不适应新环境、家庭因素等原因，产生离职或调动的想法。这可能导致政策在人才资源方面的可持续性受到挑战。

五、厅局级干部跨省交流政策的优化策略

综上所述，厅局级干部跨省交流政策在实施过程中面临着文化差异与适应性、家庭与职业发展矛盾、资源配置与利用效率、政策执行与监督机制以及长期稳定性与可持续性问题等多重挑战。为应对这些挑战，政策制定者需要加强对政策的研究和评估，从多方面入手，不断完善政策体系和保障机制。

1. 加强跨省文化交流与融合，提升干部适应能力

为有效应对文化差异带来的障碍，建议政策制定者加强对跨省交流干部的文化培训。首先，应建立系统的文化培训体系，涵盖目标省份的历史、文化、风俗习惯等内容，通过线上与线下相结合的方式，使干部在交流前就能对目标省份有较为全面的了解。其次，可以组织文化交流活动，如文化讲座、实地考察等，让干部亲身体验并融入当地文化，增强文化认同感。同时，建立跨区域的文化交流平台，如文化交流论坛、文化沙龙等，促进不同地区干部之间的文化交流与融合，形成相互理解、相互尊重的良好氛围。此外，还可以鼓励干部在交流中主动学习和借鉴其他地区的先进经验和管理模式，将文化交流与业务工作相结合，提升工作效能。通过文化培训与交流，增强干部的跨文化适应能力，为顺利推进跨省交流工作奠定坚实基础。

2. 完善生活保障措施，减轻干部家庭负担

为解决跨省交流干部面临的家庭与职业发展矛盾，政策制定者应进一步完善保障措施。首先，应提供住房补贴，根据干部交流地的房价和生活成本，给予相应的住房补贴，减轻干部的经济压力。其次，应关注干部子女的教育问题，建立跨区域的教育支持机制，如协调当地优质教育资源、提供教育补贴等，确保干部子女能够在交流地接受良好的教育。同时，可以设立专门的家庭服务部门，为干部家庭提供咨询、心理辅导等服务，帮助干部及其家庭更好地适应新环境。此外，建议建立跨区域的人才库和职业发展平台，为

干部提供更广阔的职业发展空间和机会。通过人才库，实现干部信息的共享与交流，便于干部在不同地区之间的流动与选拔。职业发展平台则可以为干部提供职业规划、培训提升等支持，帮助干部在交流中不断成长，实现个人价值与职业发展的双赢。

3. 优化干部资源配置管理，提高利用效率

为解决资源配置与利用效率问题，政策制定者应加强对跨省交流干部的资源配置和管理。首先，应建立科学的资源配置机制，根据干部交流地的经济社会发展状况和干部的工作需求，合理配置人力、物力、财力等资源。其次，应加强对资源使用的监督与评估，确保资源的有效利用和合理配置。通过建立资源使用台账、定期审计等方式，对资源的使用情况进行跟踪和评估，及时发现并纠正资源浪费或低效使用的问题。同时，可以建立跨区域的资源共享机制，促进不同地区之间的资源交流和合作。通过搭建资源共享平台，实现人才、技术、信息等资源的共享与交流，提高资源的利用效率。此外，还可以鼓励干部在交流中探索创新资源利用方式，如利用数字化手段提升工作效率、推动区域协同发展等，为经济社会发展注入新的活力。

4. 强化政策监督与约束，提升政策执行力

为解决政策执行与监督机制问题，建议政策制定者加强对政策执行过程的监督和约束。首先，应建立健全的监督机制，明确监督主体、监督内容、监督方式等，确保政策执行过程中的每一个环节都能得到有效监督。其次，应加强对干部的教育和培训，提高其政策执行能力和廉洁自律意识。通过组织政策解读、案例分析等活动，帮助干部深入理解政策精神，增强政策执行力。同时，应加强对干部的廉洁教育，引导干部树立正确的权力观、地位观、利益观，自觉抵制各种腐败行为。此外，还可以建立跨区域的信息共享和沟通机制，促进不同地区之间的政策执行和监督合作。通过信息共享平台，实现政策执行情况的实时更新与交流，便于各地区之间相互借鉴、共同提高。同时，可以建立跨区域的监督合作机制，加强监督力量的整合与协作，形成监督合力，提升政策执行的效率和效果。

5. 加强长期规划与评估，确保政策稳定性与可持续性

为解决长期稳定性与可持续性问题，政策制定者应加强对跨省交流政策的长期规划和评估。首先，应制定科学的长期规划，明确政策的目标、任务、时间表等，确保政策的连续性和稳定性。在制定规划时，应充分考虑经济社会发展趋势和干部队伍建设需求，确保政策与时代发展相契合。其次，应建立定期评估机制，对政策的实施效果进行定期评估和总结，及时发现并纠正政策执行中的问题。通过评估结果的反馈与调整，不断优化政策内容和执行方式，提升政策的针对性和实效性。同时，可以加强对干部的培养和激励，提高其跨省交流的积极性和满意度。通过设立优秀干部表彰制度、提供职业发展机会等方式，激发干部参与跨省交流的热情和动力。此外，还可以建立跨区域的人才交流和合作机制，促进不同地区之间的人才流动和共享。通过人才交流与合作，实现人才的优化配置和协同发展，为经济社会发展提供强有力的人才支撑。

结语

厅局级干部跨省交流政策是我国干部人事制度改革的重要组成部分，也是推动干部队伍全面发展和优化的重要途径。目前，厅局级干部跨省交流政策在推动干部人事制度改革、促进区域协调发展、培养复合型人才等方面已取得了显著成效。未来，随着全面从严治党的深入推进和干部人事制度改革的不断深化，我们相信厅局级干部跨省交流政策将会得到更加全面、深入的实施和发展。同时，也需要各级党组织和广大干部共同努力，不断完善和优化干部交流制度和工作机制，为党和国家的事业发展提供更加有力的人才保障。

利益冲突

作者声明，在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

- [1] 刘欣. 我国领导职务公务员横向流动问题研究 [D]. 华南理工大学, 2014.
- [2] 刘元贺, 周振超. 党政领导干部流动与县域营商环境的优化——基于 A 省的量化研究 [J]. 晋阳学刊, 2022, (05): 42-48.
- [3] 于龙. 县乡机关中层干部轮岗交流的问题及对策研究 [D]. 江苏师范大学, 2018.
- [4] 韩卫兵. 乡镇干部流动问题研究 [D]. 石家庄铁道大学, 2019.
- [5] 谭可. 乡镇年轻干部流动去向、原因与对策分析 [D]. 湖南师范大学, 2020.
- [6] 胡余城. 乡村振兴背景下乡镇年轻干部流失的对策研究 [D]. 南昌大学, 2022.