

# 推进领导干部能上能下实施细则

(2022年12月19日中共内蒙古自治区委员会常务委员会会议审议批准 2022年12月23日中共内蒙古自治区委员会办公厅发布)

## 第一章 总则

**第一条** 为了健全能上能下的选人用人机制,完善从严管理监督干部队伍制度体系,把担当作为情况作为考察识别领导干部的重要标尺,着力解决不担当、不作为、乱作为以及庸懒散躺、推拖绕躲等问题,倒逼干部敢于担当、积极作为,推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的鲜明用人导向,建设政治坚定、能力过硬、堪当民族复兴重任的高素质干部队伍,根据《党政领导干部选拔任用工作条例》、《推进领导干部能上能下规定》等党内法规和《中华人民共和国公务员法》等法律,结合自治区实际,制定本细则。

**第二条** 本细则适用于全区各级党的机关、人大机关、行政机关、政协机关、监察机关、审判机关、检察机关,以及列入公务员法管理的其他机关和参照公务员法管理的机关(单位)中担任领导职务的干部。国有企业、事业单位中担任领导职务的人员,参照本细则执行。

**第三条** 推进领导干部能上能下,重点是解决突出问题。党委(党组)及其组织(人事)部门应当结合实际分类施策,严格执行问责、党纪政务处分、组织处理、辞职、职务任期、退休等有关制度规定,畅通干部下的渠道。

本细则主要规范对不适宜担任现职干部的领导职务所作的组织调整。

**第四条** 调整不适宜担任现职干部应当坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重,落实“三个区分开来”重要要求,注意保护干部干事创业、改革创新的积极性,宽容改革探索、先行先试等工作中的失误。

## 第二章 主要情形

**第五条** 不适宜担任现职,主要指干部的德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符,不宜在现岗位继续任职。

**第六条** 干部具有下列情形之一,被认定为不适宜担任现职,应当及时予以调整:

(一)政治能力不过硬,缺乏应有的政治判断力、政治领悟力、政治执行力,在不折不扣贯彻党中央决策部署和习近平总书记对内蒙古的重要指示精神 and 交给内蒙古的“五大任务”,以及落实自治区党委工作要求上存在明显差距的;

(二)理想信念动摇,世界观、人生观、价值观出现偏差,践行“三个务必”、“六个必须坚持”不到位,在涉及党的领导、中国特色社会主义制度等重大原则问题上立场不坚定、态度暧昧,关键时刻经不住考验的;

(三)中华民族共同体意识树得不牢,不能完全准确贯彻党的民族理论和民族政策,落实“三个离不开”、“五个认同”、“四个与共”以及民族地区好干部“四个特别”要求不到位,在民族工作中缺位、错位、不担当不作为,造成不良影响;

(四)担当意识和斗争精神不强,为官不为,不敢负责、不愿做事,不敢直面矛盾、不愿动真碰硬,平常时候看不出来,重大斗争中站不出来、豁不出去,在事关党和国家利益、人民群众生命财产安全等关键时刻临阵退缩,在急难险重任务、重大风险考验等危难关头消极逃避或者应对处置不力的;

(五)政绩观存在偏差,不能坚持以人民为中心的发展思想,不能准确把握新发展阶段、完整准确全面贯彻新发展理念,在服务融入新发展格局、推动自治区高质量发展上不担当不作为,搞“形象工程”、“政绩工程”乱作为的;

(六)违背党的民主集中制原则,独断专行

或者软弱涣散、自行其是,不执行或者擅自改变组织作出的决定,搞团团伙伙、拉帮结派等非组织活动,在领导班子中闹无原则纠纷,破坏所在地方、单位政治生态的;

(七)组织观念淡薄,不严格执行重大事项请示报告、个人有关事项报告、干部人事档案管理、领导干部出国(境)管理、在企业和社会组织兼职(任职)等制度,无正当理由拒不执行组织的分配、调动、调整、交流、回避等决定,向组织讨价还价的;

(八)事业心和责任感不强,精神状态差,不思进取、安于现状,装样子、混日子、得过且过,缺乏交卷意识、报账意识、成果意识,对职责范围内的事项敷衍塞责、推诿扯皮,对群众急难愁盼问题不上心、不尽力,贻误事业发展或者造成较大损失的;

(九)领导能力不足,业务素质不高,斗争本领不强,缺乏推动高质量发展本领、服务群众本领、防范化解风险本领和防风险、迎挑战、抗打压能力,不能有效履行职责,按要求完成目标任务,重大战略、重要改革、重点工作推进不力,所负责的工作较长时间处于落后状态或者出现较大失误的;

(十)违规决策或者决策论证不充分、不慎重,执行科学决策、民主决策、依法决策制度规定不到位,个人违规决定“三重一大”事项,造成公共资金、国有资产、国有资源损失浪费,以及生态环境破坏、公共利益损害等后果的;

(十一)作风不严谨不实,执行中央八项规定及其实施细则精神和自治区实施办法不严格,形式主义、官僚主义问题突出,特别是“三多三少三慢”问题突出、整治不力,所在地区、单位干部群众反响较为强烈或者造成不良影响的;

(十二)品行不端,行为失范,缺乏诚信,违背社会公德、职业道德、家庭美德,造成不良影响的;

(十三)因存在配偶、子女移居国(境)外,配偶、子女及其配偶经商办企业等情况,按照“裸官”管理、禁业要求等有关规定,需要进行组织调整的;

(十四)年度考核被确定为不称职,或者连续两年被确定为基本称职,以及民主测评优秀和称职得票率达不到三分之二、经认定确属不适宜担任现职的;

(十五)党委(党组)书记抓基层党建工作述职评议考核综合评价等次为差,干部选拔任用工作“一报告两评议”认可度明显偏低,以及其他民主评议中评议结果或者名次排名连续靠后,经认定确属不适宜担任现职的;

(十六)领导班子成员特别是主要领导干部在选人用人工作中跑风漏气、说情干预、任人唯亲、突击提拔、违规用人、用人失察失误,领导干部跑官要官、拉票贿选,造成不良影响的;

(十七)在巡视巡察、审计、考核、督查以及集中整治、专项治理等反馈问题整改中,组织领导不力、屡改屡犯,敷衍应付、虚假整改,造成不良影响的;

(十八)因违规违纪受到问责、党纪政务等轻处分处理,经认定确属不适宜担任现职的;

(十九)因健康原因无法正常履行工作职责1年以上的;

(二十)其他不适宜担任现职的情形。

## 第三章 识别方式方法

**第七条** 组织(人事)部门应当深化对干部的日常了解,把功夫下在平时,经常性、近距离、有原则地广泛接触干部,全方位、多角度了解掌握干部的德才表现、担当作为情况和群众口碑等,及时准确发现和识别不适宜担任现职的干部。

**第八条** 组织(人事)部门应当注重在重大任务、重大斗争一线考察识别干部,深入了解干部在重要专项工作、急难险重任务、重大突发事件中的政治表现、工作态度、领导能力、担当精神、作用发挥、实际成效等情况,坚持用事实说话、以事察人,辨别干部高下、区分干部优劣。

**第九条** 组织(人事)部门应当严格落实年度考核有关规定,深入了解干部的政治表现、能力水平、担当精神、工作实绩、作风状态、群众口碑等,对干部在同一领导班子或者同层级领导干部中存在考核结果排名连续靠后、不称职和基本称职得票率较高等异常情况的,通过适当方式作进一步核实,识别认定不适宜担任现职的干部。

**第十条** 组织(人事)部门应当在领导班子集中换届时,对干部任期内总体表现进行全方位考察,注重考察干部的综合表现,担当作为、群众口碑、素质特点、个人档案、廉洁自律等情况,识别认定不适宜担任现职的干部。

**第十一条** 组织(人事)部门应当注重听取干部所在地区单位党委(党组)对其履职尽责、担当作为等情况的意见建议,注意了解群众评价,识别认定不适宜担任现职的干部。

**第十二条** 组织(人事)部门应当注重听取有关机关、单位在履行职责中对干部履职尽责、担当作为等情况的意见建议,用好纪检监察监督、人大监督、民主监督、行政监督、司法监督、群众监督、舆论监督等各类监督成果,注重收集考察考察、巡视巡察、审计、统计、个人有关事项报告、民主评议、信访举报等方面信息资源,定期汇总分析,动态了解掌握干部现实表现。

纪检监察、巡视巡察、政法、审计、统计、信访、网信、生态环境、卫生健康、应急管理、乡村振兴等职能部门在执纪执法、日常管理监督工作中,发现干部存在不适宜担任现职情形的,应当及时向党委(党组)报告或者向组织(人事)部门提出建议。

**第十三条** 党委(党组)领导班子成员之间应当相互提醒、相互监督,发现“一把手”存在不适宜担任现职情形的,可以直接向上级党组织或者组织(人事)部门报告;发现领导班子成员存在不适宜担任现职情形的,应当及时如实向党组织反映,必要时可以直接向上级党组织或者组织(人事)部门报告。

**第十四条** 组织(人事)部门应当把研究人和研究事结合起来,加强对领导班子和干部队伍情况的综合分析研判,全面、历史、辩证地看待干部,准确识别认定干部的现实表现和担当作为等情况,对存在苗头性、倾向性或者轻微问题的,及时予以提醒、谈话、函询、批评教育、责令检查或者诫勉,对不适宜担任现职的,及时启动调整程序。

## 第四章 调整程序

**第十五条** 党委(党组)及其组织(人事)部门应当按照干部管理权限,履行不适宜担任现职干部组织调整的有关职责。

调整不适宜担任现职干部,按照核实认定、提出建议、组织决定、谈话、履行任免程序等步骤进行,严格程序、规范操作,不得变通、减少、倒置。

**第十六条** 组织(人事)部门应当在综合分析各方面情况、深入研判基础上,对干部不适宜担任现职的情形进行核实。核实工作应当具有针对性,把握好具体情形,掌握好标准尺度,做到有据可依、合规合理,作出客观评价和准确认定。

**第十七条** 组织(人事)部门根据核实、分析研判结果或者执纪执法等机关认定的结果,以及领导干部的一贯表现、认错悔过改错等情

况,综合考虑主客观因素、工作需要等,经集体研究后审慎稳妥提出对不适宜担任现职干部调整建议,按程序报党委(党组)。调整建议包括调整原因、调整方式、安排去向等内容。

**第十八条** 党委(党组)对组织(人事)部门报送的调整建议,应当召开集体研究决定。作出调整决定前,可以听取拟调整干部所在地区单位党委(党组)主要负责人、上级分管领导、纪检监察机关等有关方面意见。涉及干部双重管理的,主管方应当按照有关规定程序征求协管方意见。

**第十九条** 对决定调整的干部,党委(党组)或者组织(人事)部门负责人应当与其进行谈话,宣布组织决定,认真细致做好思想工作,引导其正确对待组织决定,自觉服从组织安排。

**第二十条** 党委(党组)或者组织(人事)部门负责人应当与调整对象谈话,一般按照以下规定进行:

(一)对党委(党组)主要负责人的谈话,一般由上一级党委(党组)负责人作为谈话人,也可以由上一级组织(人事)部门主要负责人作为谈话人;

(二)对党委(党组)领导班子其他成员的谈话,一般由上一级组织(人事)部门负责人作为谈话人,也可以委托本级党委(党组)主要负责人作为谈话人;

(三)对单位所属机构主要负责人的谈话,一般由本单位党委(党组)负责人作为谈话人;

(四)对单位其他人员的谈话,由本单位组织(人事)部门负责人作为谈话人。

**第二十一条** 对调整的干部,组织(人事)部门应当按照有关规定履行任免程序。一般在1个月内办理调整干部工资、待遇等方面的手续。对选举和依法任免的干部,按照有关法律法规、章程和规定的程序进行。

**第二十二条** 干部本人对调整决定不服的,可以按照有关规定申请复核或者提出申诉。复核、申诉期间不停止调整决定的执行。

## 第五章 调整方式

**第二十三条** 对不适宜担任现职干部,应当根据其一贯表现和工作需要,区分不同情形,采取平职调整、转任职级公务员、免职、降职等方式予以调整,符合提前退休条件的可以办理提前退休。

**第二十四条** 调整不适宜担任现职干部,应当准确把握政策界限,注意区分问题性质、主客观原因、情节轻重、影响程度等,结合干部一贯表现、认识态度、改正情况等实事求是认定,公平公正作出调整。对问题性质和情节等相近干部的调整安排应当保持基本平衡,防止差异过大。

对政治表现、理想信念、政绩观、担当作为、工作作风、道德品行等方面存在问题的干部,在调整上应当体现惩戒性;对非个人原因或者健康原因不能胜任现职岗位的干部,应当从事业需要和关心爱护干部出发,予以妥善安排。

**第二十五条** 调整不适宜担任现职干部,原则上在在职数范围内安排。暂时超职数的,应当报经上一级党委组织部门和机构编制部门同意,并明确消化时限,一般在1年内消化。

## 第六章 后续管理

**第二十六条** 党委(党组)及其组织(人事)部门应当按照干部管理权限,认真做好干部“下”的后半篇文章,发挥好教育、促进、鞭策作用,防止“一下了之”、“放而不管”。

**第二十七条** 对被调整的干部,应当给予

关心帮助,及时跟踪了解其思想、工作、生活等方面情况,通过谈心谈话等方式帮助其打消顾虑、放下包袱、汲取教训、改进提高。

**第二十八条** 对被调整的干部,应当有针对性地开展教育培训工作,帮助其弥补知识弱项、能力短板、经验盲区,提升能力水平。

**第二十九条** 党委(党组)及其组织(人事)部门应当加强对被调整干部的日常管理监督,根据干部个人情况,按照规定合理安排工作,并在理论学习、岗位适应、履职尽责、廉政建设等方面提出具体要求。

**第三十条** 党委(党组)及其组织(人事)部门应当加强对被调整干部的日常管理监督,重点了解干部被调整后的思想状况、现实表现、工作业绩和群众反映等。根据工作需要,对认真汲取教训、积极努力工作,德才表现和工作实绩突出且经考察符合任职条件的,可以进一步使用、晋升级别或者提拔职务。考察考察发现存在问题的,依规依纪依法严肃处理。

## 第七章 工作责任

**第三十一条** 党委(党组)应当健全和落实推进领导干部能上能下工作责任制,扛起主体责任。党委(党组)书记应当履行第一责任人职责,带头发扬斗争精神,坚持原则、敢于负责,确保推进干部能上能下责任落实。组织(人事)部门应当结合日常干部选拔任用、管理监督、领导班子换届等工作,履行好具体工作责任,推进干部能上能下常态化。有关部门单位应当按照本细则规定履职尽责,注意发现、及时报告工作中掌握的干部不适宜担任现职情况,认真负责提出意见建议。

**第三十二条** 组织(人事)部门应当根据干部管理权限,按照“谁办理、谁纪实”的原则,对不适宜担任现职干部的调整原因、调整依据、调整程序、安排方式和后续管理等情况进行纪实,并于每年1月底前向上一级组织部门报备上年度相关情况。

**第三十三条** 党委(党组)及其组织(人事)部门推进领导干部能上能下工作,应当严明工作纪律,坚持从实际出发,讲究方式方法,防止层层加码、追求数量,不得搞形式主义、不得避重就轻、以党纪政务处分规避组织调整或者以组织调整代替党纪政务处分,不得借机打击报复,确保经得起实践和历史检验。

**第三十四条** 党委(党组)应当加强舆论宣传和政策解读,引导广大群众正确理解党的干部政策,理性看待干部上和干部下,积极营造推进领导干部能上能下的良好氛围。

**第三十五条** 党委(党组)应当加强督促检查,将本细则执行情况纳入党委(党组)履行全面从严治党主体责任、“一报告两评议”、巡视巡察、选人用人专项检查等内容,纳入党委(党组)书记年度考核述职内容。

**第三十六条** 对推进干部能上能下工作严重不负责任,或者违反有关工作纪律要求的,应当追究党委(党组)及其组织(人事)部门、有关职能部门主要负责人和有关领导成员、直接责任人的责任。

## 第八章 附则

**第三十七条** 本细则解释的具体办理工作由自治区党委组织部负责。

**第三十八条** 本细则自发布之日起施行。2016年2月17日内蒙古自治区党委办公厅印发的《对作风不严不实领导干部进行谈话诫勉的暂行办法》、《对工作不尽尽职尽责领导干部进行离岗培训的暂行办法》和《对不适宜担任现职领导干部进行组织调整的暂行办法》同时废止。

# 内蒙古自治区党委组织部负责同志就制定实施《推进领导干部能上能下实施细则》答记者问

近日,内蒙古自治区党委办公厅印发了《推进领导干部能上能下实施细则》(以下简称《实施细则》),自治区党委组织部负责同志就《实施细则》的起草制定和贯彻落实等问题,回答了记者的提问。

**问:**制定《实施细则》的背景和意义是什么?

**答:**习近平总书记指出,从严治政关键是从严治吏,对干部要高标准严要求,不能把标准降低到不违纪违法就行的水平上,庸者会造成很大不良影响。建好建强领导干部队伍,至关重要的是要发扬彻底的自我革命精神,既要持之以恒正风肃纪反腐,坚决清除各种腐败变质分子,又要持续推进能上能下、能进能出,把忠诚干净担当的干部选拔出来,把相形见绌的干部调整下去,实现干部队伍新老陈代谢、吐故纳新。2022年9月,中央办公厅印发了修订后的《推进领导干部能上能下规定》(以下简称《规定》),对于进一步健全能上能下选人用人机制,推进形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境,激励广大干部奋进新征程、建功新时代,具有十分重要的意义。

中央《规定》明确要求,各地区各部门可以结合实际制定实施细则。自治区党委对此高度重视,自治区党委书记孙绍骋多次强调,要认真落实中央《规定》,研究制定自治区《实施细则》,让干得好的上是导向,让干得差的下也是导向。按照自治区党委安排部署,自治区党委组织部在认真学习中央《规定》精神、深入开展调查研究、广泛征求各有关方面意见建议的基础上,起草了《实施细则》,按程序报请自治区党委审定后,以自治区党委办公厅名义正式印发。《实施细则》的制定既是贯彻落实中央《规定》要求的重要举措,也是健全完善从严管理监督干部制度体系,解决干部不担当、不作为、乱作为、

庸懒散躺、推拖绕躲等问题,倒逼干部担当作为的有力抓手,对建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍、落实习近平总书记交给内蒙古的五大任务、全方位建设“模范自治区”具有重要意义。

**问:**《实施细则》起草过程中主要有哪些考虑?

**答:**《实施细则》起草过程中重点把握了以下几点:一是体现政治要求。《实施细则》起草过程中,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线,充分吸收党的二十大报告和中央《规定》精神以及自治区党委有关工作报告,与落实习近平总书记交给内蒙古的五大任务、全方位建设“模范自治区”、推动自治区高质量发展等中心工作和重点任务紧密结合,引导各级领导干部进一步坚定政治方向,扛起政治责任。二是突出问题导向。推进领导干部能上能下的难点是解决能下问题,主要是怎样把那些存在一定问题,但还不到严重违法违纪程度的干部调整下来。《实施细则》重点围绕调整不适宜担任现职干部,细化和明确了政治能力不过硬、斗争精神不强、不担当不作为乱作为等20种具体情形,在识别方式、调整程序、后续管理等方面作了进一步细化,通过加大“下”的力度,切实解决“干好干坏一个样”和干部“躺平”的问题,倒逼干部敢于担当、积极作为。三是注重制度衔接。《实施细则》起草过程中,注意与党政领导干部选拔任用工作条例、组织处理规定等党内法规,以及自治区党委激励干部担当作为十二条措施、容错纠错八条意见等制度要求相匹配,力求把中央和自治区相关制度成果衔接好、落到位。四是坚持务实管用。围绕提高制度可操作性,《实施细则》逐项明确了下

的情形、识别认定、程序步骤、调整方式、后续管理、工作责任等方面内容,便于各级党组织在工作中对照掌握、操作执行。

**问:**《实施细则》对干部不适宜担任现职的情形进行了哪些细化?

**答:**《实施细则》在中央《规定》明确的15种不适宜担任现职情形基础上,紧密结合内蒙古实际进行了细化。比如,在“政治能力不过硬”情形中,充实了“在贯彻习近平总书记对内蒙古的重要指示精神和交给内蒙古的五大任务上存在明显差距”等内容。在“作风不严不实”情形中,充实了“三多三少三慢”问题突出、整治不力”等内容。再比如,在“担当意识和斗争精神不强”情形中,充实了“为官不为、不敢负责、不愿做事,不敢直面矛盾、不愿动真碰硬,平常时候看不出来,重大斗争中站不出来、豁不出去”等内容。在“事业心和责任感不强”情形中,充实了“不思进取、安于现状,装样子、混日子、得过且过,缺乏交卷意识、报账意识、成果意识”等内容。还比如,补充了“中华民族共同体意识树得不牢”情形,细化了“落实‘三个离不开’、‘五个认同’、‘四个与共’,以及民族地区好干部‘四个特别’要求不到位,在民族工作中缺位、错位、不担当不作为”等内容,使干部不适宜担任现职的情形更加清晰、具体,更加贴合实际、更有针对性。

**问:**《实施细则》在操作和实施方面进行了哪些细化?

**答:**《实施细则》在中央《规定》基础上,还着重对不适宜担任现职干部的识别方法、调整程序、调整方式、后续管理、工作责任等五部分内容进行了细化完善:

一是关于识别方法。对“日常了解、综合分析研判”等识别方法进行细化的同时,充实了

“重大任务重大斗争一线考察、年度考核、换届考察、党组织建议、监督成果运用、班子成员监督”6种方法,使识别方法途径更加多元,为准确识别认定提供了依据和标准。

二是关于调整程序。对“核实认定、提出建议、组织决定、谈话、履行任免程序”5个步骤进行细化,进一步明确了核实认定工作要求,提出建议考虑因素、听取意见具体范围、谈话主体等内容,对严格履行程序提出了要求,使调整工作更加严谨细致,以程序规范保证结果公正。

三是关于调整方式。重点在落实“平职调整、转任职级公务员、免职、降职、提前退休”5种调整方式过程中,如何把握好“调整原则和有关政策”进行了细化,要求根据干部一贯表现和工作需要,区分不同情形,审慎稳妥作出调整安排。

四是关于后续管理。本着对干部负责的态度,坚持严管和厚爱相结合,对“管理权限、关心关爱、教育培训、管理使用”4方面内容作了明确具体规定,防止出现“一下了之”、“放而不管”现象,充分发挥好“下”对干部的教育、促进和鞭策作用。

五是关于工作责任。从压实各方责任、纪实报备、纪律要求、营造氛围、督促检查、追责问责等方面提出了具体要求,确保制度执行到位。

**问:**对抓好《实施细则》贯彻落实有什么考虑?

**答:**制度的生命力在于执行。下一步,我们将把贯彻执行中央《规定》和自治区《实施细则》作为落实全面从严治党战略方针的重要措施来抓,充分发挥制度的规范、引导、激励、约束作用。

一是压紧压实工作责任。健全和落实推进

领导干部能上能下工作责任制,把对中央《规定》和自治区《实施细则》执行情况纳入党委(党组)履行全面从严治党主体责任、“一报告两评议”、巡视巡察、选人用人专项检查等内容,督促各级党委(党组)坚决扛起主体责任,党委(党组)书记履行好第一责任人责任,组织(人事)部门承担好具体工作责任,做到真管真严、敢管敢严、长管长严。

二是认真做好纪实报备工作。按照“谁办理、谁纪实”的原则,要求各级组织(人事)部门对不适宜担任现职干部的调整情况,包括调整原因、安排方式和后续管理等进行纪实,定期向上级组织部门报备,全面了解掌握各地区、单位工作进展,适时开展调研评估、交流研讨,推动干部能下常态化推进。

三是加强日常管理监督。综合运用干部考察、巡视巡察、审计、统计、个人有关事项报告、民主评议、信访举报等方面成果,动态掌握干部现实表现,对干部出现的苗头性、倾向性问题及时咬耳扯袖、纠偏正向。同时,对因不适宜担任现职原因被调整的干部有针对性地做好教育管理,帮助干部端正态度、放下包袱、提升能力,引导其继续发挥作用。对认真汲取教训、积极努力工作,德才表现和工作实绩突出且经考察符合任职条件的可以进一步使用、晋升级别或者提拔职务。

四是积极营造良好氛围。教育引导广大干部群众正确理解党的干部政策,淡化“官本位”意识,理性看待干部上和干部下,转变“下必有错”的思想观念。注重树立“下不失志”、“下仍有为”,“下后再上”的典型,激励受到调整的干部始终保持奋发进取的动力和状态,积极营造推进领导干部能上能下的制度环境和舆论氛围。