

学习《推进领导干部能上能下规定》交流发言合集



办公室工作材料库



领导讲话提纲



老同志说



干部读书

（说明：本合集内容除原创外，全部整理自各级政府网站、各专业领域媒体、杂志、图书等，已经编辑甄别筛选修改，均可复制粘贴，绝对保证质量。请大家在学习参考过程中严禁抄袭，严禁上传网络或者用于商业用途，违者必究）

目录

1.推进能上能下激励担当作为	2
2.激励干部精神抖擞走好新的赶考之路	8
3.“能下”常态化是管好用好干部的“上策”	12
4.激活干事创业的“一池春水”	14
5.能上能下，是激励更是鞭策	16
6.让“能上能下”成为新常态	18

推进能上能下 激励担当作为

近日，中办印发新修订的《推进领导干部能上能下规定》（以下简称《规定》）。《规定》共 xx 条，自发布之日起施行。

《规定》有哪些特色亮点？如何抓好《规定》的贯彻落实？多个地方和部门的相关负责人接受本报记者采访并表示，《规定》坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，总结吸收近年来干部队伍建设新鲜经验，鲜明亮出了干部优与劣的标尺、上与下的准绳，有利于推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境，有利于建设德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍，有利于激励广大干部不忘初心、牢记使命，忠诚履职、担当作为，以昂扬的精神状态奋进新征程、建功新时代。

一、以刚性制度加大能上能下推进力度

《规定》明确指出，推进领导干部能上能下，重点是解决能下问题。

xx 省委组织部常务副部长 xxx 说：“有的地方单位对干部的‘下’有顾虑，怕引起矛盾，怕不好做干部的工作，对实绩平平但没有硬伤的，往往不愿进行调整。实际上，这影响了干部队伍的有机更新，贻误了党和人民事业发展。这些年，xx 省委深入推进领导干部能上能下，不管是部门单位还是市县乡领导班子，不管是副职还是正职，只要不担当不作

为就坚决调整。20xx年xx省第xx次党代会以来，共调整不适宜担任现职的省管干部xx名。实践证明，只有让不担当不作为的干部‘下’，才能树立正确的选人用人导向，才能更充分地调动干部干事的积极性。”

“在实际工作中，推进干部‘下’的一个突出难点在于如何将那些存在一定问题、但还不到严重违纪违法程度的干部调整下来，这一直是一个不太好把握的问题。究其原因，主要是思想上有束缚‘不愿下’、界定上有弹性‘不好下’、担当上有畏难‘不敢下’。”湖北省委组织部常务副部长雷文洁说，《规定》鲜明地提出“本规定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”，并进一步健全了“下”的机制、明确了“下”的依据、畅通了“下”的渠道、强化了“下”后管理、传导了“下”的压力，以刚性制度加大能上能下推进力度。这让能力不足“不能为”、动力不足“不想为”、担当不足“不敢为”的干部感受到巨大压力、产生强烈的危机感，必将有力激励干部忠诚履职、担当尽责。

“如何让那些没有过错却在其位不谋其政、能力素质与现实要求不相适应的干部‘下’，做到公平公正，确保干部‘下’得合理、‘下’得合规、‘下’得服气，下来的领导干部如何更好发挥作用，此前在制度规定上还不尽完备。如今，《规定》进一步明确了‘下’的标准、规范了‘下’的方式、优化了‘下’的程序、完善了‘下’的渠道，是解决能下问题、解决干部不担当、不作为、乱作为等问题的关键一招。”水利部人事司司长侯京民说，能下只是方法手段，根本目的

是激励干部担当作为，推动领导干部对照新时代好干部标准，牢记初心使命，增强信心斗志，提升能力素质，不懈拼搏奋斗。

二、经过修订，《规定》的重点更加突出、标准更加清晰、措施更加管用、责任更加明确

《规定》这次修订新增 x 条内容，整合、删除 x 条。大家认为，经过修订，《规定》的重点更加突出、标准更加清晰、措施更加管用、责任更加明确。

“相较于 20xx 年中办印发的《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》，《规定》更加聚焦对不适宜担任现职干部的组织调整，一系列条款的针对性、操作性也都很强。”xxx 说，比如，《规定》明确把“事业心和责任感不强，精神状态差”列为不适宜担任现职的情形之一。xx 在这次市级领导班子换届中，对 xx 名符合继续提名资格、但履职表现一般的干部，特别是工作总出问题的，提前安排转岗或退出领导岗位；有 xx 名县（市、区）党政正职因适岗性不够、工作不得力被调整。再如，《规定》增加了“政绩观存在偏差”的情形，这也非常有针对性。近年来，一些地方干部盲目大干快上、乱铺摊子，也被组织调整下来。从实践效果看，这类干部“下”能够很好起到调整一个、触动一批、教育一方的效果。

xx 省委组织部常务副部长 xx 说，让不适宜担任现职干部“下”之有理、“下”之有据是推动干部“下”的关键所在。《规定》作出了一系列务实管用的规定。比如，针对“下”

的情形，将不适宜担任现职干部的具体情形由原来的 xx 条增加到 xx 条；针对“下”的程序，进一步完善了调整不适宜担任现职干部的 x 个具体程序。针对“下”的安排方式，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。对非个人原因或者健康原因不能胜任现职岗位的，强调应当从事业需要和关心爱护干部出发，予以妥善安排。

谈及这次修订的特色亮点，侯京民说，《规定》更加突出政治标准，明确推进领导干部能上能下要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，同时增加“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”这个“下”的具体情形；更加注重激励担当作为，比如强调正确把握政策界限，保护干部干事创业、改革创新积极性，宽容改革探索、先行先试等工作中的失误；更加体现关心关爱，强调对非个人原因或者健康原因不能胜任现职岗位的，应当从事业需要和关心爱护干部出发，予以妥善安排。

最高人民法院政治部组织人事部副部长雷鸿谈到，《规定》进一步明确了各级组织（人事）部门应当“把功夫下在平时”的工作要求。她说：“好干部是选出来的，更是管出来的。党的十八大以来，最高人民法院对在日常工作中发现有问题的、不适宜的 xx 余名局处级领导干部未予启动选任工作程序，对业务能力欠缺、存在廉洁风险的 xx 余名三级高级法官不予晋升法官等级。认真学习《规定》，我们深刻体会到，今后工作中，发现培养干部要坚持知事识人，全方位、

多角度、近距离了解干部、考察干部；管理使用领导干部要注重抓早抓小、防微杜渐，防止干部带病上岗、带病提拔。”

《规定》还明确，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，应当及时予以调整。“这进一步增强了年度考核的刚性约束作用。我们要不断推动干部考核指标客观化、考核手段信息化，特别是做好考核结果的分析运用工作，在表彰奖励、加强管理、干部调整等工作中将其作为重要参考因素加以运用。”雷鸿说。

三、抓好贯彻落实，充分发挥制度的规范、引导、激励、约束作用

制度的生命力在于执行。各级党委（党组）及其组织（人事）部门要切实扛起责任，把贯彻执行《规定》作为落实全面从严治党战略方针的重要任务来抓，充分发挥制度的规范、引导、激励、约束作用。

对此，xxx说：“xx省委组织部将把学习贯彻《规定》作为干部教育培训的重点内容，准确把握精神要义，同时结合xx实际制定实施细则，有针对性细化‘下’的情形，健全常态化分析研判、纪实报备等配套机制，加强领导班子运行分析、监测预警，全面立体透视察人识人，更好为推进领导干部能上能下提供依据。”

xx介绍，xx将通过加强学习培训、制定配套细则、加强督促检查等一系列举措，抓好《规定》的贯彻落实。“实际工作中，对具有《规定》中‘下’的情形的，我们要充分

研判‘下’的依据，严格履行‘下’的程序，合理运用‘下’的方式，坚决按程序进行调整。对制度执行不力的，严肃追究责任。”

xxx表示，今后要进一步健全完善工作机制，推动领导干部能上能下制度化常态化。比如，抓实知事识人，探索建立知事识人大数据平台，完善以事为中心的知事识人机制，组织抓好省管领导班子运行及领导干部履职情况调研评估，加大不适宜担任现职干部甄别力度；抓住分析研判，细化完善核实认定的工作机制，实事求是给予评价认定，作出合理调整安排，让“下”的干部适得其所，切实保护好干部干事创业的积极性；抓好跟踪管理，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，定期了解他们的思想、工作状况，帮助“下”的干部明白为什么“下”、“下”了之后怎么办；抓严督促检查，坚持实行纪实报备制度，每年对全省各级“下”的干部情况进行统计分析，做好《规定》执行情况评估，指导并推动各地各单位常态化抓好落实。

xx说：“我们将建立健全工作责任制，明确最高人民法院党组承担主体责任，党组书记承担第一责任，组织（人事）部门承担工作责任。把《规定》执行情况纳入党组履行全面从严治党主体责任、‘一报告两评议’、巡视巡察等内容，纳入党组书记年度考核述职内容，进一步严明工作纪律，不搞好人主义，不搞避重就轻，不搞打击报复，认真抓好贯彻落实。”

激励干部精神抖擞走好新的赶考之路

近日，中央办公厅印发了新修订的《推进领导干部能上能下规定》（以下简称《规定》），这是始终保持百年大党生机活力的战略考量，是推进党的自我革命的重要制度成果。

《规定》坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，落实新时代好干部标准，鲜明亮出干部优与劣的标尺、上与下的准绳，对于贯彻全面从严治党战略方针，完善从严管理干部队伍制度体系，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境，建设德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍，具有重要意义。

从严治党关键是从严治吏。习近平总书记强调，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。党的十八大以来，党中央把推进干部能上能下作为全面从严管党治吏的重大举措，出台了《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》，试行x年来，在解决干部下的问题上取得突破性进展，在促使干部履职尽责、担当作为等方面发挥了重要作用。当前，世界百年未有之大变局加速演进，我国迈上了全面建设社会主义现代化国家、向第二个百年奋斗目标进军的新征程，需要应对的风险和挑战、需要解决的矛盾和问题比以往更加错综复杂。走好新的赶考之路，务必把各

级领导班子和干部队伍管严管实、建好建强，让干部精神抖擞起来，通过新陈代谢保持生机活力和组织机能健康。此次修订，就是要健全能上能下的选人用人机制，以自我革命精神锻造堪当民族复兴重任的执政骨干队伍，进一步激励广大干部牢记初心使命、增强信心斗志，永葆“赶考”的清醒和坚定，自觉践行“三严三实”要求，踔厉奋发、笃行不怠，集中精力办好自己的事情，依靠顽强斗争打开事业发展新天地。

推进领导干部能上能下，重点是实现能下，根本目的是提振干部干事创业精气神。干部能上能下本是正常的规则，但长期以来，能上不能下的问题普遍存在，上来容易下去难。从实际情况看，经过党的十八大以来全面从严治党洗礼，干部队伍整体面貌有了很大改观，但仍存在一些与新时代新征程新任务不适应的现象。比如，有的政治能力不过硬，缺乏应有的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，在不折不扣贯彻落实党中央决策部署、结合实际推动落地见效上存在明显差距；有的不思进取、得过且过，不想为；有的能力平庸、思路不清，不会为；有的急功近利、盲目蛮干，乱作为，等等。如果任由这些庸懒散躺、推拖绕躲的人占着位子不干事，必将贻误党和人民事业发展。新修订的《规定》，着眼解决不担当、不作为、乱作为等问题，聚焦调整不适宜担任现职干部这个重点和难点，对具体情形、分析研判、核实认定、调整程序、调整方式、工作责任等内容进行优化完善，进一步提高针对性、操作性和实效性，将有力推动形成干得好就

上、干不好就下的鲜明导向，激励广大干部以忠诚干净担当的实际行动在新征程上奋勇争先、建功立业。

“徒法不足以自行”，法规制度的生命力在于执行。各级党委（党组）及其组织（人事）部门要以对党的事业高度负责的精神，健全和落实推进领导干部能上能下工作责任制。党委（党组）书记和组织部长要带头坚持原则、敢于担当、不怕得罪人，推动《规定》精准落地见成效。要坚持实事求是、公道正派，正确把握政策界限，准确认定下的情形，充分研判下的依据，严格履行下的程序，合理运用下的方式，注重用好干部考核考察、巡视巡察、审计、统计、个人有关事项报告、民主评议、信访等方面结果，使干部下之有据、下得服气。要严明工作纪律，不得搞好人主义，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。要坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，对下的干部不“一棍子打死”、一了之，加强跟踪教育管理，引导他们继续发挥作用，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、晋升职级或者提拔职务，使之有盼头、有干劲，推动形成能上能下的良性循环。要强化督促检查，把《规定》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，对执行不力的严肃问责。要引导社会各方面正确看待干部进退留转，营造良好的制度环境和舆论氛围，推动能上能下常

态化。

“能下”常态化是管好用好干部的“上策”

党管干部，归根到底要用制度管干部，让好的制度充分发挥效能。近日，中共中央办公厅印发《推进领导干部能上能下规定》。这是自该《规定》试行版出台以来，党中央时隔x年对《规定》的进一步完善。它既是保持百年大党生机活力的战略考量，也是推进党自我革命的重要制度成果。

用人导向是最大的导向。全面从严治党，关键是管好用好干部。习近平总书记强调，对干部要高标准严要求，不能把标准降低到不违纪不违法就行的水平上。党的十八大以来，我国干部队伍整体素质有了明显提升，但也还存在某些与新时代新征程新任务不适应的现象。由于干部队伍用人机制存在一定的“凝滞性”，以至于让少数党员干部产生了一种错觉：只要不犯事、不出事，哪怕是不干事，就可稳戴“帽子”、稳坐“位子”，不用担心被降级、免职。如果任由这些“庸懒散”、推脱绕躲的人占着位子不干事，必将贻误党和人民事业发展。

推进干部“能上能下”，重点是解决干部“能下”的问题。这次新修订的《规定》列举xx种情形，对规范干部“能下”问题做出细致规定，明确了“下”的标准，规范了“下”的方式，疏通了“下”的渠道，从制度层面真正解决了干部队伍中“不能下”“下不来”“不愿下”等问题，具有极强的

针对性、实操性、实效性。

推进领导干部能上能下，目标所指是为了提振干部队伍干事创业的精气神。这次新修订的《规定》，旨在打破一些干部“只要不犯大错误就不会下”的思维定式，打消一些干部“做碌碌无为太平官”“不求有功但求无过”“没有功劳有苦劳”的想法，在整个干部队伍中推动形成“干得好就上、干不好就下”的鲜明导向，打破“上荣下辱”“下必有过”等认知偏见，形成“上、下是正常人事安排”的共识。

推进干部能上能下，执行是关键环节。当前，世界正处于百年未有之大变局，我国迈上了全面建设社会主义现代化国家、向第二个百年奋斗目标进军的新征程，需要应对的风险和挑战、需要解决的矛盾和问题比以往更加错综复杂，亟需通过有效的“吏治”锻造出一支忠诚干净担当的干部队伍。

推动干部“能下”常态化，是管好用好干部、激励干部牢记初心使命、增强信心斗志的“上策”，各级党委要认真领会贯彻中央精神，剑及履及，精准施策，激活干部队伍的生机活力，为党和人民的事业揽才蓄力。

激活干事创业的“一池春水”

近日，中共中央办公厅印发了《推进领导干部能上能下规定》，并发出通知，要求各地区各部门认真遵照执行。

其中，第四条要求，推进领导干部能上能下，重点是解决能下问题。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。第五条明确了被认定为不适宜担任现职的十五种情形，引发广泛关注。

干事担事，是干部的职责所在，也是价值所在。全面从严治党，关键是管好用好干部。让有理想、有抱负的干部有干劲，让想干事、能干事的干部干成事，首先就要健全能上能下的选人用人机制。

xx认为，能上能下、有出有进，这是人才流动的规律，也是选拔任用干部的原则。如果能上不能下、有进没有出，不仅容易滋生浑浑噩噩的“太平官”，而且容易使锐意进取者撞上“玻璃门”。

现实中，有人在其位不谋其政，有人碌碌无为贻误工作，更有甚者，遇事塞责敷衍、见利闻风而动。凡此种种，不仅堵了人民群众的心，而且堵了干事创业者的路。让不作为、不称职的干部“下”，让德才兼备、实绩突出的干部“上”，才能始终保持干部队伍的蓬勃生机活力。

政治能力不过硬、理想信念动摇、担当和斗争精神不强、政绩观存在偏差《规定》从 xx 个方面对那些该“下”的干部做出了精准画像。在此基础上，《规定》指明了调整的方式及组织程序。明确“让谁下”“怎么下”之后，为各级组织人事部门提供了操作依据和根本遵循。强调“真管真严、敢管敢严、长管长严”，意味着整肃吏治、扫除歪风积弊有了更强有力的顶层设计。

值得一提的是，能上能下是一个动态调整的过程，“上”不代表“一劳永逸”，“下”也不代表“永不翻身”。其中的关键在于，“下来”之后怎么办？

《规定》指出：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、晋升职级或者提拔职务。由此不难看出，只要勇于担当、积极作为，即使暂时“下”，也依然有“上”的机会，这本身也是能上能下的题中之义。

xx 认为，建立权责对等的人事管理机制，用好“能上能下”的指挥棒，必能打造出勇于担当作为、善于攻坚克难的干部队伍，激活干事创业的“一池春水”。

能上能下，是激励更是鞭策

近日，中共中央办公厅印发了《推进领导干部能上能下规定》（以下简称《规定》），并发出通知，要求各地区各部门认真遵照执行。

相较 20xx 年《规定》试行版，修订版《规定》的出台，既体现了党对从严管理干部一以贯之的重视，也对哪些情况干部要“下”做了进一步明确。《规定》指出，“推进领导干部能上能下，重点是解决能下问题”，并明确列举了 xx 种不适宜担任现职的情形。其中，理想信念、担当作为、能力素质等方面成为主要考量，政治能力不过硬、考核不称职等成为“不适宜”的重要依据，足以见得解决“能下”这个关键问题的决心。

这些变化，既能有效杜绝一些领导干部混到位置就“不求有功无作为”，把信念动摇、懒政怠政的干部剔除出队伍，给奋发有为者更多机会；同时更是对领导干部的鞭策，杜绝“本领不强乱作为”的状况，让更多领导干部强化本领意识，不断提高政治能力、坚定理想信念、勇于担当作为，以工作实绩为依据，选拔出愿作为、能作为且善作为的好干部。只有明确了这些实实在在的标尺，才能更好推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境，建设忠诚干净担当的高素质执政骨干队伍。

当前，百年变局和世纪疫情交织叠加，党面临的“四大考验”“四种危险”依然尖锐严峻，我们推进改革发展稳定任务之重、矛盾风险挑战之多前所未有。越是这个时候，越要抓好领导干部这个关键少数，发挥领导干部先锋带头作用。而领导干部的头雁效应体现在哪里？体现在政治能力、领导能力上，体现在理想信念、担当作为上，体现在组织纪律、作风建设上，体现在工作实效、群众口碑中。时势逼人，在形势向好时，开顺风船、干乘势而进的事相对容易，但在特殊困难形势下，开顶风船、驾驭复杂局面绝不可能轻轻松松。与复杂情况作斗争，是一场全方位的考验，是对领导干部的政治素养、能力担当全方位的考查。

疾风知劲草，烈火见真金。《规定》虽然严格，但这是对党员干部的激励和鞭策，而非盲目施压。党员干部应该相信，机会属于善于学习、信念坚定的斗争者，时代需要勇于作为、善于作为的实干家。党组织也应进一步落实用人导向，既要真管真严、敢管敢严、长管长严，推进干部能上能下常态化，也要坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，做好深入细致思想工作，引导愿干事的干部腾出精力积累本领，让能干事的干部放开手脚干事创业，保护好干部干事创业积极性。

让“能上能下”成为新常态

近日，中共中央办公厅印发了《推进领导干部能上能下规定》（下文简称《规定》），并发出通知，将领导干部“不适宜担任现职”的情形由 xx 种增加至 xx 种，要求各地区各部门认真遵照执行。自 20xx 年《规定》试行版出台以来，时隔 x 年中央再次对《规定》进行了完善，这无疑是一部不断与时俱进的党内法规，它充分表明，我们党长期高度重视，并着力用制度建设来推进领导干部能上能下。

从以往的客观情况上看，除了因为违法违纪被查办、被“一票否决”、“退居二线”等非下不可的硬性规定外，干部任用通常是“只上不下”，很少有领导干部因为“不适宜担任现职”被调整下来，这无疑不利于干部队伍的优化管理。

究其原因，还是在认识上存在盲区，只重视紧盯违法乱纪现象，却忽视了“庸懒散”等问题，未能严格执行“能上能下”的各项规定。近年来，在全面从严治党的大背景下，干部乱作为现象已大大减少，但是一些不担当作为的“躺平式干部”却仍然存在，主要表现为：推一下动一下，工作懈怠、执行不力，不愿负责，畏首畏尾，等着上面部署，担心多干多出错。这不利于公共服务水平的提升，也严重影响党在群众中的形象。

破解问题，应当从转变观念开始。新《规定》从制度上

打破干部“只能上不能下”的传统，打破一些干部“只要不犯大错误就不会下”的思维定式，打消一些干部“做碌碌无为太平官”“不求有功但求无过”“没有功劳有苦劳”的想法，从制度上减少干部“不能下”的组织阻力。

接下来，各地各级党委以及人事管理部门，要从《规定》中读懂从严治党、从严管理干部的新内涵，真正遵照执行。如“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，在不折不扣贯彻落实党中央决策部署、结合实际推动落地见效上存在明显差距的”“理想信念动摇，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”，这些情形按《规定》均不能再担任现职。特别值得关注的是，《规定》增加并细化了“不适宜担任现职”的情形，并将上述两种情形列为最前面的两条。这不仅需要我们准确理解新增条目的内容，更需要深刻领悟能上能下制度背后的政治责任感。

除此之外，在具体工作中还应当根据各地各部门实际情况，不断进行制度创新，设立容错机制，落实激励机制，鼓励干部创新肯干，最终推动干部“能上能下”的科学化、常态化。

习近平总书记强调：“每一种法治形态背后都有一套政治理论，每一种法治模式当中都有一种政治逻辑，每一条法治道路底下都有一种政治立场。”只有从政治责任的高度去认识《规定》，才会有执行和落实的自觉，从而严格把“能上能下”制度执行到位，切实保证能者上、庸者下、劣者汰，

形成良好的制度环境和用人导向。