

抗日战争是近代中国人民为反抗帝国主义侵略而展开的一场波澜壮阔、艰苦卓绝的伟大民族解放战争。在这场战争中,广大爱国妇女在中国共产党的领导下,写下了可歌可泣的光辉篇章,为夺取抗战胜利贡献了巨大的力量。

#### 一、抗日根据地妇女运动的发展历程

全面抗战爆发后,在中国共产党的领导下,各抗日根据地妇女运动蓬勃发展,总体上经历了三个阶段,并随着形势的发展呈现不同特点。

(一)发动阶段(1937年7月至1939年2月)

全面抗战爆发后,中国共产党注意到妇女群体在战争中发挥的关键作用,积极采取一系列有效措施,动员与组织妇女参加抗战。1937年8月,党召开洛川会议,号召全国人民团结起来,一致抗日。同年11月,周恩来同志在庆祝苏联十月革命胜利20周年集会上,呼吁广大妇女投身伟大的民族解放事业。在党的号召下,各抗日根据地的妇女运动迅速发展起来。从1937年9月开始,陕甘宁边区各界妇女联合会、晋察冀边区妇女救国会、冀鲁豫妇女救国会、晋东南妇女救国会、山东妇女会等抗日组织相继成立,吸纳抗日妇女群众150多万,除妇救会外,各地依据抗日战争的实际需要,并结合妇女在体力、能力以及个人志趣方面的差异,陆续组建了名称不一的团体。如慰劳会、募捐会、后援会、保育会,承担慰劳、募捐、救护与抚养等工作。不到两年,各根据地妇女抗日组织普遍成立,为全民族抗战扩充了力量。

(二)发展阶段(1939年3月至1943年2月)

随着战争的持续推进,党不断加强对妇女

运动的领导。在各中央局、省委、重要县委内部建立妇女运动的专门领导机构:妇委和妇部。在工作上,各级党组织对妇女加强了政治、文化、教育等工作,如开办训练班,让广大妇女参加学习,在妇女中进行普遍的识字运动。这一阶段,党尤其重视对妇女干部的培养。在陕北公学、抗日大学、延安女师等校均招收女生,给予理论与工作方法的教育。1939年7月,党中央在延安创办中国女子大学,重点培养妇女干部。这所学校先后培养优秀妇女干部1000多名。这一时期,根据地妇女运动在有计划、有组织的领导下,工作迅速展开,成效显著。这一阶段的妇女运动呈现抗战与建设并进的特点。妇女运动的范围也逐渐转向了更广大的群众中去,从小规模的运动开始走入了大规模的运动,并且懂得了将大的突击运动与经常的工作联系起来,能够在大的突击运动中建立新的工作。

#### (三)深入阶段(1943年2月至抗战胜利)

1943年2月26日,中共中央公布了《关于各抗日根据地目前妇女工作方针的决定》,并指出:“在日益接近胜利而又日益艰苦的各抗日根据地,战斗、生产、教育是当前三大要务,而广大的农村妇女能够和应该特别努力参加的就是生产。”在这个方针的指引下,各根据地妇女以满腔热情投入根据地的经济建设中。她们积极参加生产运动,开荒种粮、纺纱织布,在促进根据地经济发展、保障物资供应等方面发挥了关键作用。

键作用。这一阶段,妇女群体逐渐成长为战胜敌人、建设根据地过程中一支不可或缺的重要力量。

#### 二、抗日根据地妇女运动的巨大贡献

在党的组织和领导下,根据地妇女群体积极投身抗战工作,广泛活跃于各条战线,开展了大量的抗战救亡工作,为取得抗日战争的胜利作出了巨大贡献。

##### (一)办学创刊,宣传抗日救亡

根据地妇女除了参加日常训练班学习外,妇女知识分子还利用假期下乡宣传,妇女干部经常深入基层组织宣传队开展抗日救亡宣传活动。她们还积极创办刊物,号召民众积极投身抗战。在党的领导下,不到一年的时间,根据地妇女就创办了20多份妇女读物,包括《中国妇女》《现代妇女》等。这些刊物在促进妇女意识觉醒,宣传抗日救亡等方面发挥了重要作用。此外,抗日根据地妇女还通过举行文艺集会、发表通电、传唱民谣等途径宣传抗日主张,激发人们抗战热情。抗日根据地妇女的这种抗日救亡宣传活动,唤醒了民众,鼓舞了士气,激发了人们的爱国热情,使广大的民众在民族危难之际,踊跃地投入了抗战之中。

##### (二)慰劳军队,开展救护工作

抗日根据地妇女积极承担起慰劳军队、帮扶抗属、救护伤员等工作。她们积极行动,主动为军队承担缝洗衣物、操办伙食等事务,并踊跃

募捐各类物品以支援前线。1941年晋察冀妇救会组织妇女做军鞋295700双,慰劳八路军4616只,蛋26750余公斤,猪羊782只,钱5530元。此外,她们还密切关注抗属的生活状况,全力协助抗属解决生产与生活难题。战时伤亡大,医疗器械、药品严重缺乏,救护工作难度大。抗日根据地的许多妇女默默无闻地从事大量而又繁重的救护工作。她们吃苦耐劳、细致入微、默默奉献的精神给抗日将士留下了深刻的印象。她们的救护工作,使大批受伤将士得以康复、重返战场,对巩固军队、提高军队战斗力起了极大的作用。

##### (三)参军参战,奔赴抗日前线

抗日根据地的妇女群众不甘心落后,纷纷投入了对日作战的行列。她们驰骋疆场,英勇善战,痛杀顽敌。她们中涌现了无数的巾帼英雄,展现了中华儿女英勇风范。在一些妇女奔赴前线的同时,更多根据地妇女加入了妇女自卫队,成为守护后方、支援前线的核心力量。据统计,截至1940年,仅晋察冀抗日根据地就有270万妇女参与妇女自卫队,规模之庞大、覆盖面之广泛,成为抗战时期妇女动员的典范。她们站岗放哨、守护后方,运送军需、捉拿汉奸,帮助八路军打击敌寇,成了抗战的重要生力军。

##### (四)躬耕生产,投身经济建设

在抗日战争最困难时期,根据地广大妇女在毛泽东同志提出的“自己动手,丰衣足食”的

伟大号召下,在朱德同志《动员广大妇女到生产运动中来》讲话精神的鼓舞下,以极大的热情投入生产运动,进行根据地经济建设。1937年,陕甘宁边区在春耕运动中,开垦荒地45719亩(每亩约3亩),其中,一位52岁的老妇,在1个月内开垦4.9垧地;山东根据地在1943年,1945年分别动员80万、120万妇女参加纺织,织布180多万匹;晋察冀边区的阜平和定县曾组织500个妇女布合作社。整个抗战时期,妇女们积极参加各种生产,使根据地军民度过了最困难的时期,有力粉碎了日伪的经济封锁。

##### (五)参政议政,建设民主政权

随着战争深入发展,人们的生活方式发生了改变,广大妇女的政治意识进一步提高。在抗日根据地,妇女在政治上获得解放,与男人享有平等的权利。她们掀起参政的热潮,陕甘宁边区1942年“三八”节统计,有边区级女参议员17人,县级女参议员147人,乡级女参议员1927人。晋察冀根据地在1940年的选举运动中,选出女区代表362名,村长、副村长139名,村委会委员1425名,村代表5052名;全根据地(不含冀中区)共有192万妇女,参加选举者达135万。正是她们的积极参政议政,促进了根据地的民主政权建设,从而促进了抗战的胜利。

抗战的胜利,广大爱国妇女作出了不可磨灭的贡献。毛泽东同志曾高度评价:“妇女解放,突起异军,两万万众,奋起为雄。男女并驾,如日方东,以此制敌,何敌不倾。”妇女在抗战中起了“半边天”的作用,她们以柔弱之躯扛起民族解放的重任,用热血与奉献铸就了一座不朽的精神丰碑。

(作者单位:中共共青城市委党校)

## 论抗日根据地的妇女运动及其贡献

■ 黄兰花

## 科创企业思想教育与人力资源管理融合发展机制研究

■ 孟宪文

### 一、引言

科技创新企业肩负着技术攻关、成果转化、高层次人才培养的多重使命,其发展质量直接关系到企业的转型升级与可持续发展。思想教育是凝聚科创人才共识、筑牢安全生产与创新攻坚思想防线的重要抓手,人力资源管理是优化科创人才配置、激发人才创新活力的关键工具。推动二者深度融合,既是提升企业管理效能的内在要求,也是助力企业增强科技创新韧性、推动关键技术突破的现实需求。

本文聚焦燃气行业发展特性,剖析科创企业思想教育与人力资源管理融合的内在逻辑,现实意义及存在问题,探索构建契合科创领域融合发展机制,为提升行业创新能力和人才竞争力提供理论参考与实践路径。

### 二、融合的必要性与特殊性

#### (一)必要性

燃气行业具有高风险、高安全要求和强社会责任属性,科创基地人才不仅需要过硬的专业技术,更需要牢固的安全意识、责任意识和使命意识。将思想教育与人力资源管理有机融合,能够实现“能力提升”与“思想铸魂”的双向赋能。

另外,科技创新研发周期长、不确定性强,失败风险大,科研人员长期处于高强度、高压力的工作环境中。通过融合机制将思想教育嵌入人才管理全过

程,有助于增强科研人员的心理韧性和团队协作意识,稳定科创人才队伍,提升科研组织的持续创新能力。

#### (二)特殊性

科创企业以科研人员为主体,其人才结构普遍呈现出高学历、高自主性、重价值实现的特征。这决定了思想教育不能沿用传统灌输式、单向式模式,而必须紧密结合科研实践、创新任务和人才培养需求,增强针对性和实效性。同时,科创企业以技术研发和成果转化为核心任务,人力资源管理需要围绕科研项目周期、技术攻关节点和创新绩效进行精准配置。突出行业属性和应用场景,形成具有行业特色的融合路径。

#### (三)融合的现存问题

##### (一)目标协同性不足,思想教育与

### 科创实践脱节

部分科创企业在开展思想教育时,仍停留在政策宣贯和文件学习层面,内容与企业技术攻关、安全生产规范以及成果转化实际结合不够紧密,难以对科研人员形成有效引导。同时,人力资源管理在人才引进、培养和激励过程中,过度关注科研能力和成果产出,未将思想素养、责任担当等要素纳入人才评价体系,导致思想教育与人才发展目标未能有效协同,形成“各自为政”局面。

##### (二)融合嵌入不够深入,缺乏全流程设计

在人才引进环节,评价标准侧重学历背景和科研履历,忽视对安全意识、职业操守和创新奉献精神的系统考察;在人才培养环节,业务技能培训占据主导地位,思想教育多以补充性、阶段性活动存在,未能融入科研工作全过程,融合停留在形式层面。

##### (三)保障机制不健全,融合缺乏长效机制

在人才引进环节,评价标准侧重学历背景和科研履历,忽视对安全意识、职业操守和创新奉献精神的系统考察;在人才培养环节,业务技能培训占据主导地位,思想教育多以补充性、阶段性活动存在,未能融入科研工作全过程,融合停留在形式层面。

在人才引进环节,构建“能力评价+思

想考察”的双维度选才体系,在专业评价基础上,增加情景模拟、案例研讨等方式,重点考察候选人在科研攻关、应急处置和团队协作中的责任意识与职业操守,确保引进人才与科创基地价值理念高度契合。

在人才培养环节,构建“业务培训+思想淬炼”双轨并行的人才培养模式,将创新攻坚典型案例融入专业培训内容,组织科研人员深入生产一线开展实践调研,增强对行业安全与民生责任的认知,并通过“科研先锋”等主题宣讲活动,发挥榜样示范作用,激发科研人员的使命感和奉献精神。

在绩效管理环节,建立“业绩表现+思想行为”双维度绩效评价体系,在突出科研成果、项目进度等核心指标的同时,将安全合规执行、科研诚信、团队协作贡献等纳入考核内容,并与职称评定、薪酬激励和项目立项资格挂钩,强化思想教育在人才管理中的刚性约束作用。

##### (三)协同保障机制:夯实施融合发展基础

在组织保障方面,成立由企业主要负责人牵头,思想教育、人力资源和科研部门共同参与的融合发展工作领导小组,建立定期会商协调机制,统筹推进融合工作,及时解决实施过程中的重点难点问题。

##### (四)融合发展的机制构建

在目标协同机制方面,将思想教育目标融入科创基地整体发展战略,围绕燃气安全技术研发、绿色低碳转型、智慧燃气建设等重点任务,确立以“安全为先、创新为要、奉献为本”为核心的思想引领方向,确保思想教育始终服务科技创新主线。

在人才引进环节,构建“能力评价+思

想考察”的双维度选才体系,在专业评价

基础上,增加情景模拟、案例研讨等方式,重点考察候选人在科研攻关、应急处置和团队协作中的责任意识与职业操守,确保引进人才与科创基地价值理念高度契合。

在人才培养环节,构建“业务培训+思想淬炼”双轨并行的人才培养模式,将创新攻坚典型案例融入专业培训内容,组织科研人员深入生产一线开展实践调研,增强对行业安全与民生责任的认知,并通过“科研先锋”等主题宣讲活动,发挥榜样示范作用,激发科研人员的使命感和奉献精神。

##### (五)融合的保障机制:夯实施融合发展的机制构建

在制度保障方面,制定并完善思想教育与人力资源管理融合实施细则,明确部门职责和工作流程,建立正向激励机制,对在融合实践中成效显著的团队和个人给予表彰奖励,形成推动融合发展的长效机制支撑。

##### (六)全流程嵌入机制:贯穿人才管理全过程

在组织保障方面,成立由企业主要负责人牵头,思想教育、人力资源和科研部门共同参与的融合发展工作领导小组,建立定期会商协调机制,统筹推进融合工作,及时解决实施过程中的重点难点问题。

##### (七)保障机制:夯实施融合发展的机制构建

在制度保障方面,制定并完善思想教育与人力资源管理融合实施细则,明确部门职责和工作流程,建立正向激励机制,对在融合实践中成效显著的团队和个人给予表彰奖励,形成推动融合发展的长效机制支撑。

##### (八)全流程嵌入机制:贯穿人才管理全过程

在组织保障方面,成立由企业主要负责人牵头,思想教育、人力资源和科研部门共同参与的融合发展工作领导小组,建立定期会商协调机制,统筹推进融合工作,及时解决实施过程中的重点难点问题。

##### (九)保障机制:夯实施融合发展的机制构建

在制度保障方面,制定并完善思想教育与人力资源管理融合实施细则,明确部门职责和工作流程,建立正向激励机制,对在融合实践中成效显著的团队和个人给予表彰奖励,形成推动融合发展的长效机制支撑。

##### (十)全流程嵌入机制:贯穿人才管理全过程

在组织保障方面,成立由企业主要负责人牵头,思想教育、人力资源和科研部门共同参与的融合发展工作领导小组,建立定期会商协调机制,统筹推进融合工作,及时解决实施过程中的重点难点问题。

##### (十一)保障机制:夯实施融合发展的机制构建

在制度保障方面,制定并完善思想教育与人力资源管理融合实施细则,明确部门职责和工作流程,建立正向激励机制,对在融合实践中成效显著的团队和个人给予表彰奖励,形成推动融合发展的长效机制支撑。

##### (十二)全流程嵌入机制:贯穿人才管理全过程

在组织保障方面,成立由企业主要负责人牵头,思想教育、人力资源和科研部门共同参与的融合发展工作领导小组,建立定期会商协调机制,统筹推进融合工作,及时解决实施过程中的重点难点问题。

##### (十三)保障机制:夯实施融合发展的机制构建

在制度保障方面,制定并完善思想教育与人力资源管理融合实施细则,明确部门职责和工作流程,建立正向激励机制,对在融合实践中成效显著的团队和个人给予表彰奖励,形成推动融合发展的长效机制支撑。

##### (十四)全流程嵌入机制:贯穿人才管理全过程

在组织保障方面,成立由企业主要负责人牵头,思想教育、人力资源和科研部门共同参与的融合发展工作领导小组,建立定期会商协调机制,统筹推进融合工作,及时解决实施过程中的重点难点问题。

##### (十五)保障机制:夯实施融合发展的机制构建

在制度保障方面,制定并完善思想教育与人力资源管理融合实施细则,明确部门职责和工作流程,建立正向激励机制,对在融合实践中成效显著的团队和个人给予表彰奖励,形成推动融合发展的长效机制支撑。

##### (十六)全流程嵌入机制:贯穿人才管理全过程

在组织保障方面,成立由企业主要负责人牵头,思想教育、人力资源和科研部门共同参与的融合发展工作领导小组,建立定期会商协调机制,统筹推进融合工作,及时解决实施过程中的重点难点问题。

##### (十七)保障机制:夯实施融合发展的机制构建

在制度保障方面,制定并完善思想教育与人力资源管理融合实施细则,明确部门职责和工作流程,建立正向激励机制,对在融合实践中成效显著的团队和个人给予表彰奖励,形成推动融合发展的长效机制支撑。

##### (十八)全流程嵌入机制:贯穿人才管理全过程

在组织保障方面,成立由企业主要负责人牵头,思想教育、人力资源和科研部门共同参与的融合发展工作领导小组,建立定期会商协调机制,统筹推进融合工作,及时解决实施过程中的重点难点问题。

##### (十九)保障机制:夯实施融合发展的机制构建

在制度保障方面,制定并完善思想教育与人力资源管理融合实施细则,明确部门职责和工作流程,建立正向激励机制,对在融合实践中成效显著的团队和个人给予表彰奖励,形成推动融合发展的长效机制支撑。

##### (二十)全流程嵌入机制:贯穿人才管理全过程

在组织保障方面,成立由企业主要负责人牵头,思想教育、人力资源和科研部门共同参与的融合发展工作领导小组,建立定期会商协调机制,统筹推进融合工作,及时解决实施过程中的重点难点问题。

##### (二十一)保障机制:夯实施融合发展的机制构建

在制度保障方面,制定并完善思想教育与人力资源管理融合实施细则,明确部门职责和工作流程,建立正向激励机制,对在融合实践中成效显著的团队和个人给予表彰奖励,形成推动融合发展的长效机制支撑。

##### (二十二)全流程嵌入机制:贯穿人才管理全过程

在组织保障方面,成立由企业主要负责人牵头,思想教育、人力资源和科研部门共同参与的融合发展工作领导小组,建立定期会商协调机制,统筹推进融合工作,及时解决实施过程中的重点难点问题。

##### (二十三)保障机制:夯实施融合发展的机制构建

在制度保障方面,制定并完善思想教育与人力资源管理融合实施细则,明确部门职责和工作流程,建立正向激励机制,对在融合实践中成效显著的团队和个人给予表彰奖励,形成推动融合发展的长效机制支撑。

##### (二十四)全流程嵌入机制:贯穿人才管理全过程

在组织保障方面,成立由企业主要负责人牵头,思想