

新时代能源国企企业家精神的影响因素、作用结果及培育路径

周忠科, 高 杰, 栾茗乔, 刘 琪

(国家能源集团 党校, 北京 102299)

摘 要:党的二十大报告指出要“完善中国特色现代企业制度,弘扬企业家精神,加快建设世界一流企业。”企业家精神在促进经济高质量增长,推动产业转型升级,引领创新创业、实现共同富裕等方面发挥着重要作用。能源行业作为国家经济命脉的主导型产业,在保障国家能源供应、维护国家产业经济安全中具有举足轻重的作用。本文聚焦能源行业国有企业,运用扎根理论的方法,深入探索了新时代下能源国企企业家精神的影响因素和作用结果。研究结果表明:能源国企企业家精神的形成和发挥受到文化、地理环境、制度、社会、企业和领导者个人6个方面因素的影响,同时在多个层面上发挥作用,并针对能源国企企业家精神的培育提出了实施路径。

关键词:企业家精神;能源行业;国有企业;培育路径

中图分类号:F279.23 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—980X(2023)9—0161—10

一、引言

企业家作为现代市场经济中的一种特殊要素资源,是企业内创新群体中的核心,对企业、产业、社会和国家的发展具有重要支撑作用。企业家精神既是创业、创新活动的重要驱动力,也是企业持续成长的不竭动力,更是保持社会和谐稳定和保障国家经济发展最主要的动力之一。2017年3月召开的全国两会首次将“企业家精神”的概念纳入到政府工作报告中,提出要“激发和保护企业家精神,使企业家安心经营、放心投资”。随后,中央深改组第三十四次会议审议通过的《关于进一步激发和保护企业家精神的意见》,进一步指出“要深度挖掘优秀企业家精神特质和典型案例,弘扬企业家精神,发挥企业家示范作用,造就优秀企业家队伍”。2020年7月,在《在企业家座谈会上的讲话》中也明确提出,“优秀企业家必须对国家、对民族怀有崇高使命感和强烈责任感,把企业发展同国家繁荣、民族兴盛、人民幸福紧密结合在一起,主动为国担当、为国分忧,正所谓‘利于国者爱之,害于国者恶之’。”2022年10月,党的二十大报告中指出,“完善中国特色现代企业制度,弘扬企业家精神,加快建设世界一流企业。”可以看到,国家层面已经把企业家精神放在重要位置,进一步把企业家精神提升到历史的新高度。当前从国家到政府,再到社会大众,都对企业家存在很大的期待,希望能涌现出一大批具有企业家精神的优秀企业家,使之成为实现中国梦的强力推动器。

能源行业作为国家经济命脉的主导型产业,与国家战略安全、产业转型升级、国计民生、公共服务等方面存在密切联系,在提升产业链、供应链的稳定性和竞争力,缓解外部不利环境因素的冲击和影响,进一步增强抗风险能力,维护国家产业经济安全等方面发挥着重要作用。国有企业是市场经济深化改革的参与主体之一,同时也是国有资产的重要载体,其发展需要一支素质硬、懂技术、善管理、会经营的优秀企业家队伍,这对企业家提出了更高的要求,赋予了更大的时代责任,要求其必须注重更多价值的追求和满足。如何贯彻和落实国家层面关于国有企业改革的部署要求,提升能源国企的发展质量成为考验能源国企企业家的重要标准。新时代的能源行业发展和国有企业改革需要企业家精神,只有培育并激发企业家精神才能稳定企业家队伍,使其成为社会经济发展的重要助力和关键要素。

随着中国特色社会主义进入新时代,中国日益走近世界舞台中央。弘扬企业家精神,要深刻认识和正确

收稿日期:2022-12-31

作者简介:周忠科,博士,国家能源集团党校副校长(分管日常工作),研究方向:公司治理、管理科学与工程;高杰,博士,国家能源集团党校党建人事部主任,研究方向:企业管理、人力资源管理;栾茗乔,博士,国家能源集团党校党建人事部主任,研究方向:人力资源与组织行为;刘琪,国家能源集团党校领导力建设和人才评价部专责,研究方向:组织行为与创新创业。

把握我国在新时代的社会主要矛盾,聚焦新目标,开启新征程,承担新使命。能源国企作为能源供给的主力军,关乎国计民生,既为推动高质量发展提供强有力的支撑,又对我国能源转型具有举足轻重的影响。因此,弘扬能源国企企业家精神对于能源国企的发展至关重要。

二、文献综述

企业家一词源自法语(*entreprendre*),意思是指“有风险承担意识和冒险精神的勇于开创新事业的人”,最早由法国古典重商主义经济学家理查德·坎特伦(*Cantillon*)在其著作《商业性质概论》中提出(*Cantillon*, 1931)。他将企业家定义为可以有效识别并利用先前未被识别的获利机会并在市场上创造一番事业的人,指出了企业家洞察力与活力在经济中的重要作用。紧接着,法国经济学家萨耶扩大了企业家的使用范围,将企业家界定为价值创造者和协调者。他认为,企业家发挥着将社会资源从生产力与产出的低水平提升到高水平的重要作用,而创新是实现这一水平提高的必要路径。英国经济学者马歇尔在其著作《经济学原理》中首次提出企业家是一种独立的生产要素,指出企业家可以通过自身的洞察力、创新能力和领导能力来识别并破坏市场发展的不均衡局面,发现新的商业机会,他们是勇于挑战并敢于承担风险的先锋者。熊彼特在《经济发展理论》中指出,企业家是驱动经济发展的动力,是带来生产要素全新组合的创新者,并强调创新是企业家最突出的特质,他们作为活跃的创新主体会破坏原有经济体系,搜寻把握新的市场机会,从而推动经济增长。随后,彼得·德鲁克、威廉·鲍莫尔等学者继承并发展了熊彼特的理论,对企业家的概念和品质提出了自己的见解。

自坎特伦首次提出“企业家”这一概念后,直到1912年熊彼特在其专著《经济发展理论》中才正式提出了“企业家精神”这一概念(*Schumpeter*, 1934),认为企业家精神是指在不可靠和不确定的情境下,以极大的能动性和创造性去开辟道路的创新精神和敢于承担风险的精神。熊彼特指出具备“企业家精神”的企业家是创新的主导力量,他们通过重新组合生产要素、探索新市场、开发新技术、变革组织结构等“创造性破坏”行为来发展创新,进而创新收益,推动经济增长。自此,企业家精神作为一种全新的重要生产要素进入了研究视野,激发了国内外学者的广泛研究兴趣。

(一)企业家精神的特征

作为行为主体的企业家所具备的个人品质特征和能力特征是早期企业家精神研究的主要内容。企业家理论关注的是个人,他们的知识、资源和技能,以及发现机会和进行创造的过程,都构成了创业的核心,企业家的个人特质显著影响了个体的创业意向。学者们通常将卓越的企业家当作研究对象,对他们进行深入跟踪研究,从他们身上总结有关企业家精神的特质。回顾现有文献可以发现,学者们将企业家精神归纳为:创新精神、冒险精神、进取精神、敬业精神、坚毅精神、奉献精神等(姜忠辉和徐玉蓉,2015)。

随着中国特色社会主义进入新时代,一些学者对新时代企业家精神内涵进行了进一步研究。李政(2019)认为新时代企业家精神除了包括创新和创业这两种核心精神外,还包含诚信、担当、工匠及奉献等精神。宋玉禄和陈欣(2020)提出新时代企业家精神主要包括创新创业、战略决策和经营三个方面的精神。万长松和王丽媛(2022)认为新时代中国特色企业家精神主要包括爱国、创新、诚信、担当、开放等精神。

(二)企业家精神的影响因素

1. 环境因素

一个组织之所以能够在经济实体中存活并获得发展,其重要条件是取得该制度环境下的合法性(朱彤等,2015),外部环境主体在一定程度上能塑造企业家精神(邢小强和周平录,2018)。良好的制度环境能够提高制度可信性、环境可靠性、规则公平性,这样更能推动公平交易,从而使企业家更愿意承担风险、发扬企业家精神(龙海军,2017)。一个地区的法律制度效率越高,企业家精神就越倾向于有效发挥(邵传林,2014)。此外,产业集聚有利于培育更多的企业家精神。有效的金融系统可以改善企业家创业和创新活动的环境,增强企业家活动的活力,政策制度可以影响企业家活动的分配(张美岭和陈勇勤,2015)。此外,市场环境也会对企业家精神的发挥产生重要作用,地区市场化进程激励了企业家追求长期发展经济的动机(解维敏,2016),宽松的市场准入机制为企业家提供了更低的准入门槛(倪鹏途和陆铭,2016),营造了良好的营商环境,有利于激发市场主体的创新活力,进而推动企业家精神的发挥。

2. 个人因素

企业家作为企业家精神的发挥主体,是影响企业家精神发挥的重要内在因素。既有研究表明个人及家庭财富(张龙耀和张海宁,2013;Schmalz et al, 2016)、社会资本(张玉利等,2008;马光荣和杨恩艳,2011;Field et al, 2015;蔡栋梁等,2018)、工作或创业经历(王戴黎,2014;Liu et al, 2014)、金融知识水平(尹志超等,2015)、年龄(Azoulay et al, 2020)、风险偏好(陈波,2009)、宗教信仰(阮荣平等,2014)、个体价值观(汤学俊,2016)等都会对企业家精神产生影响。

(三)企业家精神的作用结果

企业家精神是企业持续创新发展的关键生产要素(白长虹, 2019),更是激发市场活力的源泉。企业家精神的作用结果主要体现在三个方面:促进经济增长、推动可持续发展和提升企业绩效。

首先,企业家精神对于提升我国经济增长具有重要意义(王文举和姚益家,2021;周立和赵秋运,2021),但是这种影响会受到地区差异的影响,表现出显著的空间集聚特征和空间溢出效应(李占风,2017)。

其次,企业家精神会对企业可持续发展产生积极影响(侯曼等,2022)。社会责任作为企业家精神的一个重要内涵,对企业家提出了更高的要求,要求企业家在履行经济责任的同时也要积极履行社会责任,这也为企业的可持续发展提供了重要保障(卜美文,2022)。

最后,企业家精神会影响企业绩效(张怀英等,2021)。企业家精神表现出的创新性、抗风险性、工作态度及自身价值感可以影响企业家的创新行为和创新投入,进而提高社会的全要素增长率和经济增长率(靳卫东和高波,2008),并提高员工的创新行为(朱平利和刘骄阳,2020)。

创新精神是企业家的核心,企业家精神对企业绩效的作用首先体现在创新方面。一方面,企业家的创新精神可以通过企业的盈利能力和成长能力影响财务绩效(孙慧琳等,2015),提升企业的创新能力和创新绩效(吕富彪和吕东烨,2021;彭花等,2022)。具有冒险精神的企业家具有敏锐的洞察力,能够对从未发现的利润极为敏锐且迅速作出反应,把握市场机遇并承担风险。但是也可能对会增加企业的融资约束,制约企业的成长(谢雪燕等,2018),对企业的经济绩效产生负向影响(牛翠萍和耿修林,2020),因此要平衡企业家冒险精神,最找最优结构促进企业绩效的提高和长远发展。另一方面,企业家履行社会责任可以理解为企业对无形资产的投资,通过承担社会责任提升企业形象和品牌吸引力,优化上下游合作关系,提高企业的长期竞争力,提升企业绩效(张雪和韦鸿,2021;靳小翠和朱玲玲,2021)和企业价值(卜美文和张俊民,2021)。

通过梳理企业家精神的内涵特征、影响因素及作用结果相关文献,可以发现与企业家精神相关的研究大多集中在识别企业家精神,以及丰富企业家内涵特征上。通过不断的完善,学者们现在普遍认为,企业家具备冒险精神、能够承担风险,识别机会,具有创新能力,能够开拓市场,能够做行业领军人物。但是按照企业性质,以及不同行业对企业家精神进行研究的文献相对较少。实际上,不同行业对于企业家的要求各有侧重,也会有所区别。尤其是国有企业的企业家是否存在企业家精神一直是学术界和实践界关注的一个重要议题。企业家精神作为重要的生产要素,对于提升企业创新能力和企业绩效,推动我国经济高质量发展具有重要作用,加之能源行业在我国国民经济中的特殊地位,因此十分有必要对我国能源国企企业家精神的影响因素和作用结果进行深入挖掘,为培育能源国企企业家精神提供理论指导。

三、研究设计

(一)研究方法

本文采用扎根理论来探究新时代能源国企企业家的影响因素和作用结果,主要原因有两点:第一,目前关于能源国企企业家精神研究的文献较为稀少,能源国企企业家精神的影响因素及路径很难通过已有的文献来解释;第二,本文的目的不仅在于探寻影响企业家精神的因素,更在于揭示能源国企企业家精神的培育过程,采用这种方法可以更为深入地剖析企业家的真实想法,从而进行概念和理论的提炼。扎根理论作为一种应用广泛的科学质性研究方法,通过对调查资料 and 数据的整理、归纳和分析,将资料概念化与范畴化(Maitlis, 2005),因此扎根理论与本文研究内容比较契合。

(二)研究样本

为了对新时代能源行业的企业家精神进行深入理解与剖析,本文采用质性研究方法对20位能源行业的领导者、管理者进行了深入访谈,这些访谈对象分别来自不同的能源板块,具体情况见表1。

(三)研究程序

课题组成员与被访谈对象进行一对一深入访谈,以了解能源行业企业家精神。访谈的目的在于尽可能全面地获得有关企业家精神的信息。研究人员对能源企业的各级领导进行半结构化访谈,每次访谈时间为 90~120 分钟。在采访之前,课题组成员向访谈对象简要概述了访谈内容和目的。访谈过程中,首先让访谈对象描述自己的工作经历,然后对与本研究相关的内容进行深入追问。在几个初步问题之后,访谈对象被问及他们对新时代能源行业企业家精神的理解、促进和抑制企业家精神的因素及能源行业应该如何培育企业家精神。这些多重信息确保了讨论尽可能全面。在每次访谈过后,研究人员将访谈录音整理成文字,最终形成了约 40 万字的访谈记录。

表 1 访谈对象情况

序号	性别	所属板块	职位	序号	性别	所属板块	职位
1	男	煤炭	部门主任	11	男	水电	总经理
2	男	煤炭	部门主任	12	男	水电	副校长
3	男	煤炭	董事长	13	男	水电	部门主任
4	男	煤炭	副董事长	14	男	水电	董事长
5	男	煤炭	董事长	15	男	水电	董事长
6	男	煤化工	厂长	16	男	研究院	部门主任
7	男	煤化工	总经理	17	女	研究院	总经理
8	男	煤化工	党委书记	18	男	高校	教授
9	男	电力	董事长	19	男	党校	校长
10	男	电力	总经理	20	男	行业协会	部门主任

四、数据分析

为了从访谈记录中提取关键信息,采用编码的方式来进行数据分析。首先进行了开放性编码。开放性编码是指将所获得的质性资料逐步进行标签化、概念化和范畴化,通过不断比较来促进更多概念和范畴的形成。课题组对收集的访谈资料进行逐句编码来提取相应概念,首先由两名研究人员进行独立编码,而后由第三名研究人员进行对比,对于有歧义的编码由团队成员共同探讨,直至所有成员认可。在开放式编码的过程中,尽可能使用受访者自己的语言表达来进行编码,并未对口语化文字进行修改,以期能够最真实地反映受访者对企业家精神的理解。最终,从访谈数据中共提取了 12 个初始概念。随后进行了主轴编码。主轴编码是根据各个范畴之间的逻辑关系和相互联系对前文所得范畴进行归类,将具有相似主题的范畴归为一类,形成主范畴。研究最终归纳出 6 个主范畴,各个主范畴及其对应的开放式编码见表 2。

表 2 新时代能源行业企业家精神的影响因素

主范畴	子范畴	来源
文化	红色文化	在革命战争年代就是后有追兵,前有堵敌的情况下,物质文化生活还这么差的情况下,他们都能够有这种精神。所以说大渡河是一条英雄的河、一条红色的河,所以我们就经常用这些例子去教育我们的职工,要有这种精神
	企业文化	其实可能就是兼顾几方。企业内部的员工,包括外部的地方的环境,都是在同一条大渡河上,那么就是同一艘船同一个家,也就是说我们是一个共融共生的关系 通过企业文化来塑造企业家精神,这是每个企业都应该有的一个动作,企业家精神得就从企业文化的建设上往下走,建立起企业文化,建立起优秀的企业文化,形成了这么一个氛围,那就得一代一代地往下传承,加强企业文化建设。不断地塑造企业家,然后不断地宣传,一代一代地往下传承
地理环境	环境艰苦程度	艰苦的环境能够更能够磨炼意志,快速的成长 地理环境下恶劣的情况下,对企业家也是一个更好的磨炼。如果说大家能够在恶劣的环境下长期坚持,那么这个企业家应该成熟的,成熟的较早,锻炼的就多,未来的发展前景也就大
制度	国家政策指引	特别是总书记提出来的数字产业化,产业数字化,这样的一些中央的要求,一些号召怎么样在我们这种传统的行业里面去落地
	容错程度	我们集团今年年初也下发了一个容纠错机制的制度,各个公司都有配套的制度出来,所以这一点上我们是有针对性的,各个板块都有
	专利与知识产权保护制度	知识产权和专利的保护,对企业家的发展和环境可能也有一些影响,特别是技术性企业家,基本高新技术企业都要靠专利和知识产权来挣钱,对吧?那么你这东西保护不好,有可能对高新技术企业很多技术出身的企业家造成很多打击,这样可能影响他的成长 and 精神的发挥
社会	尊重企业家的氛围	我觉得必须尊重企业家的劳动,他给企业创利了,给社会创利了,你就应该给人家激励,这样才能培育企业家精神。如果说没有相应的激励机制,激励机制做不好的话,那么企业家可能就没有这种积极性和创造性
企业	组织架构	我们还成立了一些专家咨询中心,然后成立了青年创新工作站,去孵化一些创新成果
	管理的规范性	一把手对整个企业的管理应该是有决定性的影响,你看他管理的规范性,首先管理的规范性取决于他有没有这方面的意识,然后再说有没有这方面的能力
	激励与约束机制	物质层面其实也很关键,所以激励机制约束机制怎么建,我想这是影响企业家培育或企业家精神发挥很重要的一个外部环境
领导者	行为风格	其实对于一个温和的领导,能够把智慧企业这个事做成其实是非常有难度的 我们专门搞了一套权责清单,也搞了一套授权体系,这个授权体系也是原来就开始做了,我们最近又做了优化,我想这也是作为班子充分信任授权的一种工作机制吧,这也是他的一种风格
	个人经历	强势果断是因为他本身有军人作风,刚才我们说到的,我们大家先民主地把意见统一,统一完之后都希望今天决策明天就会把这个事情做完,推的效率要求非常高

最后,进行了选择性编码。选择性编码是在所有编码范畴中提炼核心范畴,运用故事线来剖析主范畴之间内在逻辑关系的过程。在开放性编码所获取的初始概念基础之上,用选择性编码提取核心范畴。通过回顾文献资料并与访谈数据的持续迭代,深入挖掘主范畴的本质内涵,提炼出能够统筹整合“文化、地理环境、制度、社会、企业、领导者”这6个主范畴的核心范畴:企业家精神影响因素。研究通过主范畴的串联解析企业家精神影响因素核心范畴的故事线:企业家精神能否被激发和培育,首先取决于文化因素,文化对企业的发展和企业家的行为具有潜移默化的作用,这种文化既包含企业在形成之初所面临的红色文化,也包含企业在发展过程中形成的自身独特文化。由于能源企业所处的地理位置大多较为偏远,环境艰苦,使得企业家能够不断磨炼心智,形成艰苦奋斗的优良作风。在国家大力倡导弘扬企业家精神的大背景下,企业围绕国家政策对应出台相应的政策制度,如专利保护制度、容错机制等,为企业家精神的发挥提供制度保障。随着社会对企业家的认可和尊重程度的提高,企业家在干事创业的过程中能够更加敢想敢干。这些因素会对企业家精神的培育和发挥提供坚实的外部保障。其次,也包含一些内部因素。企业的组织架构、管理的规范性和激励与约束机制可以为企业家提供创新创业的平台和保障,在企业提供充足的机会和良好的激励保障下,领导者的个人经历和行为风格是开展改革创新、发挥企业家精神的重要影响因素。

五、研究发现

(一)能源国企企业家精神的影响因素

1. 文化因素

从文化因素的角度来看,一方面,新时代中国企业家精神植根于中华优秀传统文化和中国共产党的红色文化,具有历久弥新的旺盛生命力(李晓,2020)。新时代中国企业家精神与中华优秀传统文化水乳交融、一脉相承,特别是爱国、诚信、创新等历史上的优良传统为新时代企业家精神建设提供了得天独厚的宝贵资源(李晓,2020)。能源行业所处的地理位置很多具有红色基因,这些红色文化赋予了能源企业新的历史使命;另外,推动能源行业企业家精神在组织内部发展必不可少的驱动因素之一就是企业文化。企业文化决定了企业内适当的行为标准,决定了企业的创新与传承。企业家创新精神只有落实到企业文化之中,才能体现其社会价值。

2. 地理环境因素

黑格尔在《历史哲学》中曾指出:地理环境和地域条件的不同,会影响人民的生产、生活方式和性格差异,从而影响各个民族的历史发展进程及其所处地位。因此,不同的地理环境对企业家精神的影响也不同。由于能源行业的工作环境相对较为艰苦,工作地点较为偏远,这导致能源行业的企业家更能吃苦,也意味着他们要做出更大的牺牲。这更有利于培育和发挥企业家的敬业精神。

3. 制度因素

从制度层面来看,政府对企业家精神的激发与弘扬具有重要作用,政府的积极作为能够更好地培养企业家的政治意识、战略眼光、创新精神、敬业精神、担当精神和系统思维,调动广大企业家积极性、主动性、创造性,能够有效地建立良好的政治生态、营造健康的成长环境、激发生机活力、坚定企业家信心、提升创新效率。首先,能源行业企业家精神会受到国家政策的影响。一方面,党的二十大报告强调要弘扬企业家精神,另一方面,“十四五规划”也对企业家在创新发展中的作用提出要求,这些政策文件都对企业家精神的培育发挥着积极的引导作用。其次,能源行业企业家精神会受到容错程度的影响。由于能源企业的创新面临着较大的风险和挑战,一旦失败可能会对企业乃至国家产生重大影响,因此是否有一套完善的容错机制对于能源行业企业家精神的发挥具有重要影响。最后,能源行业企业家精神的发挥还受到专利与知识产权保护制度的影响,专利与知识产权保护制度是保障创新者权益、激发创新创造活力、促进创新人才成长和发展的基本制度,也是激发企业家精神,让其投入创新、创业的“护身符”。

4. 社会因素

任何一个社会都存在多元化的价值观念,而要把全社会的意志和力量凝聚起来,必须有一套与经济基础和政治制度相适应并能形成全社会广泛共识的核心价值。积极培育和践行社会主义核心价值观是用来培养、造就社会主义企业家精神的重要武器。在培育和弘扬能源行业企业家精神的过程中,要充分发挥社会主义核心价值观的作用,在社会上营造出一种尊重企业家的氛围,让能源行业企业家都能够放心安心顺心地干事。

5. 企业因素

企业是市场经济的主体,是企业家活动的主要平台和支撑。在进行社会主义现代化建设的过程中,企业对经济发展起着关键性作用,对企业家精神的形成也有着不可忽视的作用。企业对企业家精神形成的影响主要表现在组织架构、管理的规范性和激励与约束机制等方面,例如,有些能源企业建立了青年创新工作站,并具有规范的管理机制和完善的激励机制,这对于培育能源行业企业家的创新精神具有重要的积极作用。

6. 领导者个人因素

企业家精神存在于个体身上,因此领导者个人也是影响企业家精神培育和发挥的一个重要因素。既有研究表明领导者的工作或创业经历会影响企业家精神的形成(王戴黎,2014)。对于能源行业企业家来说,其在基层工作的经历对其是否能够形成企业家精神具有重要影响。此外,领导者的风格也会影响企业家精神的形成,如果一个领导者优柔寡断,没有魄力,在面对机会时不能及时抓住,那么就不利于企业家精神的培育。

(二)能源国企企业家精神的作用结果

为了探讨新时代能源国企企业家精神的作用结果,本文基于访谈资料进行了进一步分析,从国家层面、行业层面、社会层面、企业层面、员工层面提炼出企业家精神主要作用结果的8个体现(表3)。

表3 新时代能源行业企业家精神的作用结果

层次	作用	来源
国家层面	保障国家能源安全	我们一定是能源保障,国家能源安全这方面,我们是压舱石,是排头兵
	推动行业发展	煤炭行业现在进入了数字化智能化的时代,从去年开始,全国推进煤矿智能化建设已经也进入了热潮。所以这个特点非常明显,尤其是新时代,智能化、数字化这一块应该是全方位开始了建设
社会层面	保护生态	比如说建水坝就会影响鱼的回流产卵,所以我们就要建鱼的通道,建一个鱼类的生态回流通道,一公里多要专门给鱼打个隧洞,让它从下游能够游到上游去,通过一个支流能够游得上去,还要给它建休息的地方,对它的生态体系要进行一个了解
	解决就业	今年大学生的就业压力这么大,所以我们说更多的是想让学生到乡镇上去,不要全部都向往大城市
	履行社会责任	企业给政府我们的态度,承担社会责任,我们做出了什么贡献,我们未来还要怎么做 企业家精神要有这种精神和意识,就是很好地承担社会责任
企业层面	数字化转型	每年每一段时间,我们内部要评估,要出去调研,邀请专家跟不同行业的人过来给我们评拨指点,通过不同的视角来推动整个智慧企业和数字化转型不断地迭代,不断地提升
	学习型组织	要能变成价值型、创造型的企业这个工作我知道有难度,所以我回来之后做的第一件事情,就是给2000多员工,每个人送了本书,叫用数据说话
员工层面	发挥创新才能	可以让青年职工申报一些创新课题,然后我们科技部进行审查,审查以后,我们就进行项目的立项,然后就进站工作,然后成果出来了过后就可以评审,然后就可以出站。然后这个成果可以用一些知识产权的形式保护,可以去申请一些专利,可以去申请一些著作权,有些还可以进行一些实用化的应用

1. 国家层面

培育能源行业企业家精神之所以非常重要,是因为当前我国正面临经济增长内生动力不足的局面,除了增加有形的要素资源投入外,更需要激发企业家投资潜力和创新活力。企业家对于促进经济可持续发展发挥着重要作用(Surie and Groen, 2017)。能源行业企业家善于识别和捕捉机会,能够高效组织配置资源要素,提供适应市场需求变化的产品和服务,在保障我国能源安全的同时创造更多的经济利益和社会效益。

2. 社会层面

能源企业开发建设的过程中面临着很多生态问题,如占用耕地、煤炭过度开采等。在此过程中,企业家精神在生态保护方面发挥重要作用。具有企业家精神的能源行业企业家能够以可持续发展的眼光看待问题,努力实现人与自然和谐共生。此外,能源企业可以解决当地一大批人的就业问题,缓解了社会压力。最后,能源行业企业家积极履行社会责任,扶贫帮困、抢险抗洪,应急救援、捐资助学等,有利于构建“互惠互利、共存共荣”的新型地企关系。

3. 企业层面

首先,能源行业企业家精神的培育有利于构建世界一流企业。就能源行业而言,企业家精神的培育为传统能源行业的转型升级提供了契机,例如传统能源的清洁化利用,以及积极投身新能源产业等。其次,企业家精神的培育有利于促进企业数字化转型。在数字化转型的情境下,很多企业设立了首席数字官的职位,代表了企业对于数字业务战略的重视(Vial, 2019)。数字领导力的培养,不仅需要领导能力,更需要数字化时代特定的数字素养,包括有足够的技能去使用技术,对整个数字化转型过程有清晰的规划,能够调动成员对数字化转型的信心(Zeike et al, 2019)。最后,能源行业企业家精神的发挥有利于企业内进行知识分享(王启

亮等,2021),建设成为学习型组织,在组织中营造出一种不断学习、不断创新的组织氛围。

4. 员工层面

企业家往往会重视员工的个人发展,能源行业企业家精神在员工身上最显著的体现便是创新精神,而企业为了号召员工积极参与到创新创业实践当中,会努力优化企业环境,并提出相关的促进措施,充分发挥员工的创新才能。只有重视员工作为微观经济主体的作用,使每个人具备独立进行价值创造的能力和意识,使每个人都在创新创业过程中形成风险承担意识,提升化解风险的能力和素质,才能激发全社会的创新创业活力。

六、能源国企企业家精神的培育路径

通过上述研究发现,能源国企的企业家精神不仅仅取决于个人特质,更多的是受到外部环境的影响,如制度、文化、社会等方面的因素。因此对于能源国企企业家精神的培育既要从微观视角提升企业家的综合素质和能力,营造有利于企业家成长的文化氛围,也要从宏观视角为企业家营造良好的制度环境,让企业家敢想敢干。

首先,要制定能源国企人才发展战略,鼓励能源国企的企业家心怀国之大者,不断审视、回顾初心,坚守“利为民谋”的价值追求,努力把发展维护好企业自身利益与发展维护好国家利益、社会利益和人民大众利益相协调、相统一。党的二十大报告指出,要“加快构建新发展格局,着力推动高质量发展”;要“坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,完善人才战略布局,加快建设世界重要人才中心和创新高地”;要“大力发展碳中和、新能源产业”,这就要求能源国企企业家要以“注重创新、重视人才、绿色发展”为目标,增强政治意识和战略眼光,树立企业核心价值观、共启愿景、制定战略规划。

其次,要建立完善的管理机制,培养造就一大批高素质人才。近年来,随着能源产业结构不断优化调整,能源领域国际合作不断加深,为身处能源行业的企业家创造了大量干事创业的机会。为进一步加快实施企业家培育计划、大力弘扬企业家精神,一方面,能源国企应当充分发挥资源优势和平台优势,在重大项目建设中淬炼企业家精神、在知事识人体系构建中识别企业家特质、在多岗位锻炼中培养企业家才能,实现“事业造就人才,人才推进事业”的良性互动局面,不断获取和保持能源企业竞争优势;另一方面,要建立正向激励体系,激发企业家创业激情。同时要建立相应的容错机制(李娟和马丽莎,2020),对企业家的失误进行综合分析,对该容的大胆容错,不该容的坚决不容,激励广大企业家在新时代展现新担当新作为。

再次,要进一步明确干部培训系统的职责,为能源国企的干部提供精准有效的培训。我们党历来重视抓全党特别是领导干部的学习。作为国有企业的掌舵人,国有企业家需懂技术、善管理、会经营,还必须有过硬的政治素质。建设中国特色现代企业制度,培育世界一流企业,落脚点就是培养这样一批管企业的政治家和讲政治的企业家。国资国企干教培训系统担负着培养国有企业领导干部、弘扬企业家精神的重要职责,也担负着培养一支能够担当责任使命的社会主义企业家队伍的核心使命。干教培训机构应坚持干什么学什么,缺什么补什么,坚持什么方式管用就用什么方式的思路,着力培养优秀国有企业家。

最后,要营造认同企业家的社会环境(赵乐祥和汪春雨,2020)。企业家精神是一种宝贵的时代精神,要像提倡“工匠精神”“劳模精神”一样继承和发扬,要在企业内、行业内、甚至全社会为能源国企企业家正名。能源行业在几十年的发展中,涌现出一批能干事、干成事的优秀企业家,应当充分挖掘他们的故事、提炼他们的精神,走进他们的精神世界,感悟时代发展在他们身上留下的烙印。除此之外,要引导企业家增强爱国情怀、勇于创新、诚信守法、承担社会责任、拓展国际视野。相关部门可以举办相关活动弘扬中华民族优良品德,结合社会主义核心价值观,将爱国爱民、勇于担当、诚实守信等精神根植于企业家心中,潜移默化地塑造能源国企企业家的优良品格,培育出具有中国特色的能源国企企业家精神。

七、研究结论与展望

(一) 研究结论

能源国企是维护国家经济安全的重要支柱,在国家能源保供方面承担着重要的责任和使命。能源国企与一般的企业存在显著的区别,能源国企在国家社会经济中处于重要地位,除了要承担政治责任、经济责任和社会责任以外,还承担着国家能源安全的职能。与此同时,能源国企在国民经济中发挥着骨干和表率作

用,因此能源国企必须继承、弘扬和发展以爱国主义为核心的民族精神,以改革创新为核心的时代精神,树立以产业报国为己任来实现国有资产保值增值、壮大国有经济的企业使命。除此之外,能源国企还承担着科技创新、节能减排、参与全球竞争等一系列任务的历史重任。为此,能源国企必须始终考虑国家利益,将其作为企业立业之本。因此相较于其他行业,能源国企企业家精神的培育和发挥更有助于形成稳定的能源供应体系,持续保持产业链、供应链的高效顺畅,保障好重点地区、重大活动能源需求,坚决守好民生用能底线。

本文通过扎根理论对能源行业国有企业的企业家精神进行深入探讨,主要得出以下几个结论:第一,新时代能源国企企业家精神的影响因素主要体现在文化因素、地理环境因素、制度因素、社会因素、企业因素和领导者个人因素6个方面;第二,能源国企企业家精神的影响因素与其他行业企业家精神的影响因素的區別主要体现在受红色文化影响和地理环境艰苦两个方面;第三,能源国企企业家精神在保障国家能源安全、保护生态和推动能源企业数字化转型等发面发挥着重要作用。

(二)理论贡献与管理启示

本文的理论贡献如下:第一,既有研究大多从整体视角对企业家精神进行梳理,总结和归纳企业家行为的一些共性,大致有三种观点:一是把企业家精神与创新相联系,把创新行为、创新活动与创新能力纳入企业家精神的内涵;二是把企业家精神与捕捉机会相联系,把洞察机会、甄别机会与利用机会的能力与行为视为企业家精神的核心;三是认为捕捉机会并运用创新方式获取利润是企业家精神的主要特征。然而,这些观点只是对企业家行为中的普遍性成分进行概括,实际上由于每个企业家所处的环境不同,会形成具有特殊性的行为特征,因此需要在现实环境中去理解企业家行为的特殊性内容,这样才能实现对企业家精神的精准认识。本文聚焦能源国企的企业家精神,在既有探讨国有企业企业家精神研究的基础上,进一步深入研究能源行业的企业家精神,细化了企业家精神的研究领域。

第二,本文通过质性研究方法开展研究,有助于从根本上挖掘企业家精神的影响因素。

第三,本文揭示了能源国企企业家精神的影响因素和作用结果,为后续能源国企开展企业家精神的培育和弘扬提供了新的思路 and 方向。

本文的管理启示:第一,能源行业需要培育符合时代发展要求的企业家精神,这是我国国有企业改革和发展中一个重大而艰巨的任务,也是国有企业高质量发展的有效之措和现实之需。第二,能源国企应当在组织建设、选人用人、激励机制、企业文化等方面重点建设,大力弘扬企业家精神,以此为国有企业转型升级提供价值理念,让国有企业提升知名度、美誉度、影响力、竞争力,促进国有企业在新发展阶段做强做优做大。

(三)研究局限与未来展望

第一,本文采用质性研究的方法对能源国企企业家精神的影响因素进行了探索,虽然严格按照扎根理论的程序来展开研究,但是不可避免地会存在一定的主观性;第二,本文在样本选择上,只选取了部分能源国企的领导者和管理者,但对于数量广大的能源国企企业家来说略显单薄;第三,本文提出了一些能源国企企业家精神的培育路径,但是并未对这些培育路径的效果进行检验,未来可以通过实证研究来进一步验证和优化。

参考文献

- [1] 白长虹, 2019. 企业家精神的演进[J]. 南开管理评论, 22(5): 1-2.
- [2] 卜美文, 2022. 企业家精神赋能可持续发展的影响机制研究[J]. 财经科学, (9): 75-90.
- [3] 卜美文, 张俊民, 2021. 企业家精神、审计治理与公司价值——基于中国上市公司的经验证据[J]. 中央财经大学学报, (3): 74-87.
- [4] 蔡栋梁, 邱黎源, 孟晓雨, 等, 2018. 流动性约束、社会资本与家庭创业选择——基于CHFS数据的实证研究[J]. 管理世界, 34(9): 79-94.
- [5] 陈波, 2009. 风险态度对回乡创业行为影响的实证研究[J]. 管理世界, (3): 84-91.
- [6] 侯曼, 王倩楠, 弓嘉悦, 2022. 企业家精神、组织韧性与中小企业可持续发展——环境不确定性的调节作用[J]. 华东经济管理, 36(12): 120-128.
- [7] 姜忠辉, 徐玉蓉, 2015. 企业家精神的内涵与外延探析[J]. 中国海洋大学学报(社会科学版), (1): 71-77.
- [8] 解维敏, 2016. 市场化进程对企业家创新精神的影响研究——基于我国非金融类上市公司的经验证据[J]. 财经问题研究, (12): 114-119.
- [9] 靳卫东, 高波, 2008. 企业家精神与经济增长: 企业家创新行为的经济学分析[J]. 经济评论, (5): 113-120.
- [10] 靳小翠, 朱玲玲, 2021. 企业社会责任与技术创新: 相融还是相斥? ——基于企业战略管理的角度分析[J]. 科学决

- 策, (9): 59-72.
- [11] 李娟, 马丽莎, 2020. 营商环境对企业家精神的影响研究[J]. 商业经济, (2): 105-107.
- [12] 李晓, 2020. 新时代中国企业家精神: 特点与培育[J]. 人民论坛, 32): 52-55.
- [13] 李占风, 刘晓歌, 2017. 企业家精神对经济增长的影响[J]. 统计与决策, (12): 115-119.
- [14] 李政, 2019. 新时代企业家精神: 内涵、作用与激发保护策略[J]. 社会科学辑刊, (1): 79-85.
- [15] 龙海军, 2017. 制度环境对企业家精神配置的影响: 金融市场的调节作用[J]. 科技进步与对策, 34(7): 94-99.
- [16] 吕富彪, 吕东烨, 2021. 基于企业家精神推动技术创新能力的支撑研[J]. 科学管理研究, 39(5): 117-122.
- [17] 马光荣, 杨恩艳, 2011. 社会网络、非正规金融与创业[J]. 经济研究, 46(3): 83-94.
- [18] 倪鹏途, 陆铭, 2016. 市场准入与“大众创业”: 基于微观数据的经验研究[J]. 世界经济, 39(4): 3-21.
- [19] 牛翠萍, 耿修林, 2020. 企业家精神、管理层权力与企业可持续发展绩效的实证[J]. 统计与决策, 36(19): 164-168.
- [20] 彭花, 贺正楚, 张雪琳, 2022. 企业家精神和工匠精神对企业创新绩效的影响[J]. 中国软科学, (3): 112-123.
- [21] 阮荣平, 郑风田, 刘力, 2014. 信仰的力量: 宗教有利于创业吗?[J]. 经济研究, 49(3): 171-184.
- [22] 邵传林, 2014. 法律制度效率、地区腐败与企业家精神[J]. 上海财经大学学报, 16(5): 48-57.
- [23] 宋玉禄, 陈欣. 2020. 新时代企业家精神与企业价值——基于战略决策和创新效率提升视角[J]. 华东经济管理, 34(4): 108-119.
- [24] 孙慧琳, 张蓉, 崔凯, 2015. 企业家创新精神与企业财务绩效关系的实证研究[J]. 华东经济管理, 29(2): 179-184.
- [25] 汤学俊, 2016. 创业企业家精神的影响因素研究——兼论性别视角的差异[J]. 南京社会科学, (12): 23-33.
- [26] 万长松, 王丽媛, 2022. 新时代中国特色企业家精神的培育与弘扬[J]. 长沙理工大学学报(社会科学版), 37(1): 9-17.
- [27] 王戴黎, 2014. 外资企业工作经验与企业家创业活动: 中国家户调查证据[J]. 管理世界, 31(10): 136-148.
- [28] 王启亮, 虞红霞, 李绩才, 2021. 企业家精神、企业声誉与组织间知识分享[J]. 科学学研究, 39(4): 749-757.
- [29] 王文举, 姚益家, 2021. 企业家精神、经济增长目标与经济高质量发展[J]. 经济经纬, 38(3): 86-94.
- [30] 谢雪燕, 郭媛媛, 朱晓阳, 康旺龙, 2018. 融资约束、企业家精神与企业绩效关系的实证分析[J]. 统计与决策, 34(20): 180-184.
- [31] 邢小强, 周平录, 2018. 中国区域企业家精神的评估与分析[J]. 技术经济, 37(7): 47-56, 80.
- [32] 尹志超, 宋全云, 吴雨, 彭嫦燕, 2015. 金融知识、创业决策和创业动机[J]. 管理世界, 32(1): 87-98.
- [33] 张怀英, 李璐, 蒋辉, 2021. 正式关系网络、企业家精神对中小企业绩效的影响机制研究[J]. 管理学报, 18(3): 353-361.
- [34] 张龙耀, 张海宁, 2013. 金融约束与家庭创业——中国的城乡差异[J]. 金融研究, (9): 123-135.
- [35] 张美岭, 陈勇勤, 2015. 企业家精神的影响因素分析与政策启示[J]. 现代管理科学, (7): 12-14.
- [36] 张雪, 韦鸿, 2021. 企业社会责任、技术创新与企业绩效[J]. 统计与决策, 37(5): 157-161.
- [37] 张玉利, 杨俊, 任兵, 2008. 社会资本、先前经验与创业机会——一个交互效应模型及其启示[J]. 管理世界, 25(7): 91-102.
- [38] 赵乐祥, 汪春雨, 2020. 新时代企业家精神的内涵、作用与环境培育[J]. 广西社会科学, (12): 93-98.
- [39] 周立, 赵秋运, 2021. 企业家精神、产业技术创新与经济发展[J]. 湖南科技大学学报(社会科学版), 24(2): 80-93.
- [40] 朱平利, 刘骄阳, 2020. 近朱者赤: 上级企业家精神对员工创新行为的影响研究[J]. 技术经济, 39(6): 54-62.
- [41] 朱彤, 刘鹏程, 王小洁, 2015. 贸易开放对发展中国家企业家精神的影响[J]. 南开经济研究, (5): 111-125.
- [42] AZOULAY P, JONES B F, KIM J D, et al, 2020. Age and high-growth entrepreneurship[J]. American Economic Review Insights, 2(1): 65-82.
- [43] CANTILLON R, 1931. Essay on the nature of commerce[M]. London, Macmillan: Higgs H translation.
- [44] FIELD E, JAYACHANDRAN S, PANDE R, et al, 2015. Friendship at work: Can peer effects catalyze female entrepreneurship?[J/OL]. Working Paper Series 21093. DOI 10.3386/w21093.
- [45] LIU Q, LU R, ZHANG C, 2014. Entrepreneurship and spillovers from multinationals: Evidence from Chinese private firms[J]. China Economic Review, 29: 95-106.
- [46] MAITLIS S, 2005. The social processes of organizational sensemaking[J]. Academy of Management Journal, 48(1): 21-49.
- [47] SCHMALZ M C, SRAER D A, THESMAR D, 2016. Housing collateral and entrepreneurship[J]. The Journal of Finance, 72(1): 99-132.
- [48] SCHUMPETER J A, 1934, The Theory of Economic Development[M]. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- [49] SURIE G, GROEN A, 2017. The importance of social entrepreneurship in national systems of innovation-An introduction[J]. Technological Forecasting and Social Change, 121: 181-183.
- [50] VIAL G, 2019. Understanding digital transformation: A review and a research agenda[J]. The Journal of Strategic

Information Systems, 28(2): 118-144.

- [51] ZEIKE S, BRADBURY K, LINDERT L, et al, 2019. Digital leadership skills and associations with psychological well-being [J]. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(14), 2628.

Entrepreneurship Cultivation in State Owned Energy Enterprises in the New Era

Zhou Zhongke, Gao Jie, Luan Mingqiao, Liu Qi

(CHN Energy, Beijing 102299, China)

Abstract: The report of the 20th National Congress of the Communist Party of China proposed to “improve the modern enterprise system with Chinese characteristics, promote entrepreneurship, and accelerate the construction of world-class enterprises.” Entrepreneurship plays an important role in promoting high-quality economic growth, promoting industrial transformation and upgrading, leading innovation and entrepreneurship, and achieving common prosperity. As the leading industry of the national economic lifeline, the energy industry plays an important role in ensuring the national energy supply and maintaining the national industrial economic security. The state-owned enterprises in the energy industry was focused on, and the method of grounded theory was used to deeply explore the influencing factors and effects of the entrepreneurial spirit of the energy state-owned enterprises in the new era. The results show that the formation and exertion of the entrepreneurial spirit of energy state-owned enterprises are affected by six factors including culture, geographical environment, institutional, society, enterprises and individual leaders, and it has an impact on multiple levels. It proposes the implementation path for the cultivation of the entrepreneurial spirit of the energy state-owned enterprises.

Keywords: entrepreneurship; energy industry; state-owned enterprise; cultivation path