

产品同质化难题未解,又添能耗、排放指标收紧等新忧——

“最赚钱”的煤制烯烃“钱”景几何?

■本报记者 朱妍

日前,内蒙古荣信化工有限公司年产80万吨烯烃项目完成环评公示,规划新建220万吨/年甲醇制烯烃,及45万吨/年聚乙烯、45万吨/年聚丙烯等装置。至此,内蒙古已投产及在建、规划的煤(甲醇)制烯烃产能超过1200万吨,位列全国第一。

煤制烯烃是公认“最赚钱”的煤化工细分领域,近几年产能增长最快,产品市场份额不断扩大,因此成为诸多企业、地区争相引入的“香饽饽”。仅以内蒙古鄂尔多斯为例,除了上述80万吨项目,目前还有宝丰集团4×100万吨/年烯烃、盛虹180万吨/年烯烃等大型烯烃项目正在推进。

而在火热背后,煤制烯烃产品长期以中低端为主,同质化现象严重。作为“两高”产业,项目审批持续收紧,建设运营难度随之升级。挑战加剧,这个“最赚钱”的行业如何应对?

需求空间、盈利水平均有保障

据中国石油和化学工业联合会煤化工专委会统计,截至“十三五”末,我国已建成32套煤(甲醇)制烯烃,年产能超过1600万吨。即便在2020年国际油价暴跌、市场需求锐减的情况下,现代煤化工行业遭遇连连冲击,煤制烯烃仍保持了较高的开工率。截至当年9月,产能利用率达到100.4%,利润总额1.8亿元。

石油和化学工业规划院教授级高级工程师王钰告诉记者,按照产品划分,现代煤化工各细分行业均有自己的“临界点”。当国际油价分别高于70-75美元/

桶,55美元/桶左右,煤制油、煤制乙二醇具备盈利能力。相比之下,煤制烯烃盈亏平衡点较低,可承受界限低至40-45美元/桶。“整体来看,这是目前盈利水平最好,甚至唯一持续挣钱的细分领域。”

同时,市场需求潜力可观。以乙烯和丙烯为主的低碳烯烃是重要化工原料,日常所需的塑料制品、家具建材、部分衣物及化妆品等加工,均离不开这一基础原料。但目前,我国烯烃当量自给率仅在50%左右。“由于需求持续增长,到‘十四五’末,供应仍有可能存在不小缺口。可以预见,煤制烯烃市场空间很大。”王钰称。

记者还了解到,传统烯烃生产以石脑油蒸汽裂解等方式为主,强烈依赖石油资源。通常,一个百万吨级烯烃工厂,需要千万吨级的炼油厂配套提供石脑油原料。“现阶段,我们的烯烃产品主要来自石化路线,煤制烯烃只占到1/4左右。从技术、经济水平来看,通过煤炭清洁利用生产烯烃已具备可比性,有助于降低原油对外依存度。”国家能源集团北京低碳清洁能源研究院主任工程师朱伟平认为。

准入条件收紧,同质问题突出

前景虽好,考验不少。多位业内人士坦言,要想抱住这个挣钱的“金娃娃”,门槛越来越高。

“在碳达峰、碳中和目标下,全行业面临前所未有的减排压力。煤制烯烃吨产品碳排放量约为11.1吨,相比其他煤化工项

目处于高位,未来二氧化碳处置费用将直接增加运营成本。而且安全环保政策越来越严格,获取用水、用能、环境指标的难度加大,我们已有项目卡在了节能审查环节。”一位不愿具名的企业人士称。

王钰证实,碳减排对行业提出更高要求。“不久前,生态环境部刚刚下发《关于加强高耗能、高排放建设项目生态环境源头防控的指导意见》,进一步严把建设项目环境准入关。煤制烯烃是典型的‘两高’产业,在部分地区,未来只有纳入国家规划的项目才能统筹协调指标。比如内蒙古,尽管煤炭资源丰富,具备价格优势,现已对此类项目加强管控。”

除了外部环境收紧,产业内部也有短板。上述企业人士表示,煤制烯烃产品仍以中低端为主,所生产的乙烯、丙烯集中在少数通用料或中低端专用料牌号上,高端产品基本空白。

朱伟平也称,长期以来,煤制烯烃产品同质化现象未从根本上破解。“2014-2015年,由于快递行业兴起,包装材料用量巨大,煤制烯烃获得一次很好的机遇。但市场容量就那么多,几年过去,不少项目还停留在提供通用塑料等中低端产品,差异化、高端化产品仍靠进口。”

另有来自石化路线的竞争。朱伟平表示,煤制烯烃项目多为60万-180万吨,石油路线动辄百万吨级别,“二者产品交叉重叠,必然存在同质隐患。”

破除“方案雷同、布局分散”制约

在朱伟平看来,要破除上述制约,煤

制烯烃行业亟待解决“方案雷同、布局分散”问题。“一方面,把项目单耗降下去,产能提上来。用同等体量的煤,产品多了,相当于能耗、水耗及排放相应降低。另一方面,注重副产品的综合利用。”

朱伟平表示,在现有项目中,乙烯、丙烯等主产品约占80%,剩余20%是尚未得到有效利用的副产品。“这些副产物种类多、品类杂。即便是同一企业的项目,往往也分布在不同地方,由于未形成稳定的高附加值细化、小批次专用料生产条件,再利用经济性不足。而像宝丰集团,在同一区域建设多套装置,有助于形成集中统一利用的条件,这类项目更具优势。”

“煤制烯烃项目多建在资源地,原料保障难度小。历经低油价等冲击,证明了大多数项目具备经济效益。但也要看到,企业复制项目居多,国家级示范项目进展相对缓慢,产品多元化、高端化程度偏低。”上述企业人士认为,认清产业优势与共性问题的基础上,重点推进烯烃产品升级,并利用与石油化工技术耦合,向下游产业链延伸。

记者了解到,上述问题也是全行业面临的共同考验。对此,中国石油和化学工业联合会会长李寿生提出,现代煤化工要走出一条高端发展的路子,根据项目所在地水资源和环境承载力,按照循环经济理念,采取煤化电热一体化、多联产等方式,与石油化工、冶金建材、氢能等产业融合发展。“同时,只有找到二氧化碳资源化利用的技术和产品,产业才能在碳达峰、碳中和过程中实现主动发展。”

图片新闻

中煤新集地勘公司:将党史学习教育融入安全生产



近日,中煤新集地勘公司按照“学党史、悟思想、办实事、开新局”的总体要求,积极组织党员干部职工开展党史学习教育,进一步坚定发展信心,激发干事创业热情,努力在将党史学习教育融入安全生产上下功夫。图为当班职工入井前观看党史学习教育展板。

李根 岳全文/图文

资讯

山东:对煤矿安管员实施记分

本报讯 为激发煤矿企业内生动力,压实煤矿安全主体责任,增强安全生产管理人员依法办矿、依法管矿法律意识,近期,山东煤矿安全监察局下发《山东煤矿安全监察局安全记分办法》(以下简称《记分办法》),对煤矿副总工程师以上安全管理人员安全工作情况进行记分。

《记分办法》规定煤矿发生较大及以上涉险事故、拒不执行监察指令、不按规定执行带班下井制度等12种情形的,将由监察分局对煤矿主要负责人直接记分;煤矿存在重大事故隐患、被责令停止作业、停止设备设施使用、停产整顿等12种情形的,副总工程师以上安全管理人员将由煤矿主要负责人按责任制确定相关责任人和责任比例,报驻地监察分局,监察分局根据责任比例记分。每个记分周期内,累计记分超过相应分数,将分别给予提醒警示、约谈、建议调离岗位等处理。

《记分办法》试套实施以来,在全省煤矿引起了强烈反响,扭转了煤矿安全违法行为担责基层化倾向,将有力推动煤矿安全管理人员明责知责,履职尽责。(鲁监)

云南出台井工煤矿防治水管理办法

本报讯 近日,云南煤矿安监局与云南省能源局联合印发的《云南省井工煤矿防治水管理办法(暂行)》结合云南煤矿安全生产实际,对《防治水细则》部分内容作了进一步细化和明确,提出了具体操作层面的新要求。

一是强制推行“有掘必探”、探放水基准线“两把锁”管理制度和老空水防治“四步工作法”三项制度。二是积极推广物探、长距离定向钻探技术、钻孔轨迹测定、地面区域治理、水害监测预警系统、钻孔施工视频监控和注浆封堵加固技术等七类水害防治技术。三是进一步明确划分了煤炭企业、煤矿的主要负责人(含法定代表人、实际控制人、矿长)防治水工作的第一责任人责任和煤矿总工程师(技术负责人)技术管理责任。四是进一步细化量化了“防治水专业技术人员”“专用探放水设备”“专门的探放水作业队伍”的具体要求。五是紧盯水文地质类型划分、探放老空水以及水害防治效果验证“三个关键环节”,明确具体要求和落实措施,确保“万无一失”。(杨明)

读者来信



■王建

近日,笔者所在煤企在征集“我为职工办实事”项目时,职工老孙提出了这样的建议:近年来,煤炭企业技术技能人才流失严重,尤其是新招聘大学生离职占比过高,造成企业人才培养投入打了水漂。除去企业未能给大学生合适的薪酬、没有制定清晰明确的成长规划外,一个易被忽视的原因就是大学生所学专业与实际工作不匹配。

老孙还列举了发生在他身边的一个案例:25岁的小张毕业于一省重点高校,学的是食品科学与工程类专业。由于被同学“专业不对口和没有工作一个样”的思想所误导,一直为自己从事的卫生工岗位所烦恼。目前她最关心的问题有两个,一个是“自己能干什么工作,岗位能不能自选”,另一个是“哪个岗位更

提高新入职大学生人岗“适配度”

有利于发展”。

这里涉及一个适配度的问题。所谓“适配度”,就是员工的品质、能力、性格等与其岗位的要求、责任、权利、义务等相匹配的大小,适配度越大,员工的能力就越能得到充分发挥,企业的效益越好,员工的工作激情和稳定性越高,反之亦然。即我们一般所讲的,人尽其才、才尽其用。

在老孙看来,小张的这种想法可以理解?当今时代,大学生眼里的好企业不再简单等同于高收入、好环境、优福利,谁能引领人才们内心的价值取向和诉求,谁才是众望所归的好企业。从更多应届毕业生关注企业氛围和工作是否符合个人兴趣的角度看,“小张们”有想法也未尝不是一件好事,为“人才”与“岗位”的匹配提供了更多选项。毕竟,用人煤企简单以性别、姓名、年龄为依据粗略分配,难免会造成“所求非所愿”,不利于大学生个人成长,也不利于整个企业活力的激发释放。

笔者认为,大学生现在并不好找工作,虽然所学专业是求职、就业重要的“敲门砖”,但并不意味着从事与专业不对口的工作,就无法获得职业发展的成功。尤其对于那些大部分专业知识可以在工作的过程中较快获得的职业而言更是如此。大学生应该调整期望值,先就业再择业,用实力纠正领导和同事“眼高手低”“不脚踏实地”的偏见认识。

抓住机遇、迎接挑战,你追我赶、不甘落后……中国企业发展正迸发出巨大的活力。背后有国家经济强劲的内在动力作为支撑,有市场雄厚的内在潜力提供保障,有营商环境的持续优化在源源不断地释放红利、滋养企业,更有前赴后继的90后、00后大学生成为创新驱动发展的生力军。他们从小生活在信息爆炸的时代,个性鲜明、爱好广泛、思想活跃、视野开阔,乐意接受新鲜的事物,尤其是在就业岗位选择上,更加注重个人价值判断,而不是家长、专家或社会固有的习惯性认知。

煤企在条件允许情况下能把新入职大学生的个人愿望、爱好特长与工作岗位结合起来,提高人岗适配度,岂不是两全其美?

凡事有其要,执其要者事成。这就要求煤企管理者要更加关注新入职大学生的合理需求,正确处理集体利益与个人利益之间的关系,要看到老问题背后的新缘由,切实摸准大学生的情绪特点和心理需求,帮助他们打开心结,解决“实现自身价值”“敢于争取机会”等现实难题。

在具体工作定位上,煤企要坚持把大学生作为科技创新驱动和转方式调结构的重要支撑;选用标准上,坚持“以人为本和适人、适才、适岗”的原则;选人视野上,坚持“内外并重、大胆引进”的理念;大学生培养上,坚持“引进的是人才、内部培养的也是人才”的开发思路,努力实现人尽其才、才尽其用,发挥出人才应有的价值和效益。

(作者供职于山东能源集团)