

弱有众扶,让老人家安息

一位普通老人的辞世,牵动着无数人的心。

2022年1月17日,一篇《我们的天才儿子》的报道引发轰动,“天才翻译家”金晓宇和父亲金性勇成为一时焦点。在父亲金性勇的叙述中,金晓宇6岁时不幸眼部残疾,在成长过程中磕磕绊绊后被确诊患有躁郁症。每一个读过他们故事的人,都会由衷赞叹:金晓宇是一名天才翻译,金性勇是一名了不起的父亲。

今年1月18日下午,这位创造了爱的奇迹的父亲溘然离世。在生命燃尽之际,他又将遗体捐献,这样的大爱,再次令公众潸然泪下。网友们纷纷向这位善良伟大的父亲致敬,祝愿老人家一路走好。

晓宇的母亲离世之后,父子俩相依为命。而今,慈爱的老父亲又永远离开了儿子,从彼此羁绊的三人到剩下晓宇一人。眼前不由得浮现“茕茕孑立,形影相吊”的画面,令人五味杂陈——失去了父亲这把大伞的庇护后,金晓宇将何处归依,生活该怎么继续下

去,成了一个无法回避的现实问题。

对于“身后事”,老人家其实早有谋划。一年前,他之所以主动将儿子“曝光”出来,一个重要意图就是希望自己走后儿子能成功融入社会。从这个意义上讲,老人家的愿望已经成功实现了——随着躁郁症患者和翻译金晓宇走进了公众视野,这个家庭由此迎来了多少少有的“热闹”。

一年来,社区、译协、志愿者等社会各界的爱涌入这个曾经并不起眼的家庭。金晓宇继续着热爱的翻译工作,并加入了省市译协,还成了社区志愿者,一切变化都让金性勇欣喜。正因如此,金晓宇“成名”后,金性勇签署了遗体捐赠志愿书,希望通过为社会再尽最后一分力的方式,感谢政府和社区工作人员的帮助关爱。

然而,金晓宇的人生道路还长。他可以凭能力自食其力,但在照顾自己方面却是一个不折不扣的“弱者”。衣食住行,点点滴滴,

谁来关照?该如何关照?能否长期关照?诸如此类的问题,让公众关注。

值得高兴的是,就在去年11月底,杭州市人民政府印发了《杭州市“弱有众扶”社会救助综合改革试点实施方案》,大力促进社会救助公共服务优质共享,打造社会救助领域共同富裕城市范例。要求形成五型救助“扶弱圈”,即在原有兜底型(特困、收入型低保、残疾人单列户施保对象)、支出型(支出型低保对象)、急难型(临时救助对象)救助基础上,加大对发展型(具有劳动能力在册对象、近期退出或未纳入救助范围对象、高风险致贫非在册对象等)、关爱型(高龄、重病重残、困境儿童等特殊对象)等潜在救助对象的监测和帮扶,实现社会救助从“救贫”到“扶弱”转变。

对照上述政策,对于类似金晓宇这样的“弱者”,无疑是莫大的福音。政策贯彻落实后,即便金晓宇没有“出名”,后续的生活保障也应该无虞。老人家,您可以安息了。



特约评论员
胡欣红

对于类似金晓宇这样的“弱者”,相关政策贯彻落实后,后续的生活保障也应该无虞。老人家,您可以安息了。

读者

金家父子了不起

金晓宇父亲金性勇去世的消息引发了读者的热议,他们向这位善良伟大的父亲致敬,也对金晓宇的未来如何安放表达了关注。

xxJo某某:了不起的父亲,令人尊敬的老人。

杨林月:金家父子了不起!一个翻译大量书籍,为人们提供精神食粮;一个培养了天才翻译家儿子,死后捐献出自己的遗体,为医学事业作贡献。

childs__play:我明白双向情感障碍的痛苦。如今只身一人,他更需要关怀。但最重要的,还是他自己要走出来。

百事7318:天呐,金爸爸是晓宇的精神支柱啊!现在,希望晓宇能早点走出来,以后越来越好。

笑熊ii:记得那篇文章,父亲很了不起。希望

他的愿望能实现,儿子最后能有机构照顾。

Guan麻麻:伟大的父亲,勇敢的父亲。希望国家能给予金家以援手,不让这位父亲心有遗憾,不让国内失去那样一位天才翻译家。

珞珞如石_:感觉金晓宇和本雅明的命运,在冥冥之中有说不清的缘分。期待中文版的本雅明书信集和拱廊计划的面世。金性勇先生一路走好。

热议



特约评论员
王彬

善待员工,爱护员工,是现代企业的一个基本常识,而这样的常识不可辜负。

善待员工 常识不可辜负

近日,河南新乡长垣一企业年会现场发放6100万元年终奖,引发关注。该公司称,6100万现金是奖励给40位先进员工,其中中奖金额最高的是3名销售部的员工,每人各获500万元。

新闻的主角是河南矿山集团,这家“不玩虚的”的企业,新闻还不止于此。比如,董事长崔培军还会给当地贫困生现场发现金,请4000多名员工冬天吃火锅,还会组织员工和父母到全国各地观光旅游。这一波波福利,都让人羡慕不已。

大家羡慕这家企业的员工,向往这样的企业,不仅是因为企业舍得给员工发钱,更因为我们从中看到了一家企业对自家员工的尊重、关心和爱护。愿意把更多利润分享给员工,是这种爱护的体现。从这家企业多年来种种行为看,是真的把自己当成了员工的靠山、“娘家人”。

某种意义上讲,员工才是企业最重要的客户,企业只有把员工服务好,让员工快乐与幸福,企业才能真的好、持久好。企业对员工的爱,也能转化成员工为企业奋斗的动力。这才是真正聪明的企业,有温度、有人情味的好企业。

其实,在全国范围内,这样的企业并不是个例存在。据报道,河南许昌还有一个愿意把企业95%的利润分给员工,并给员工每年休假145天的胖东来。这些企业为员工考虑,并且形成了企业的长期机制,内化成了企业的文化和灵魂,可以说相当不易。

善待员工,爱护员工,是现代企业的一个基本常识,而这样的常识不可辜负。相比之下,之所以河南矿山和胖东来这样的企业如此受关注,恐怕不是他们太优秀,而是他们相对稀缺。善待员工就是善待企业的道理不难懂,可现实中真正能做到的企业,又有多少?别忘了,只有把员工当自家人的企业越来越多,我们的社会,才会越来越好。

毕业后的天地 要靠能力说话



本报评论员
项向荣

说到底,一个人的职业生涯得靠自己的能力,而不是只靠学历说话。这就是所谓的真金不怕火炼。

最近一则网帖上了热搜,清华大学某应届硕士生拿到某互联网公司的offer。他却吐槽,“给了月薪2万,甚至不如本科,践踏学历制度。”

对于他的吐槽,自然是有人赞同有人驳斥。客观公正地讲,在北京月薪两万合不合理,得看他具体从事的岗位。如果是程序员,工作强度很大,加班也比较频繁,2万块钱月薪可能算不上如意;但如果是很后台、非核心的工作,月薪不到2万很正常。

做企业不是做慈善,市场的选择是双向的。有人算了一笔账,“算上税和五险一金,招聘月薪2万多的员工,意味着企业给这个员工的每年支出至少在32万以上。”

这个吐槽帖的关键,是名校学历情结太重。自己认为进入顶尖高校,毕业后就应该享有“顶尖薪酬”。当下,有名校光环的毕业生,相对在就业市场更加吃香。但这两年校招的残酷,让更多人理性地看待就业,不能用过往的标准,来评判眼下的市场。

更重要的是,我们固然反对读书无用论、学历无用论,但也应当清楚,学历不能决定一切。高学历并不是永远的法宝,也不能决定未来的一切。只能说学历是一个人的加分项,它最多体现你学生时代读书比较认真,知识的掌握度比较高。而转换到职场,能力才是第一位,想要在职场上有更好的发展,还是要不断学习,你的学历跟你的工作表现,是不能绑定的。

“唯学历论”对整个教育环境、人才培养的负面影响暂且不说,即便是对个人而言,“唯学历论”不但会影响对自我的认知,还会阻碍自己的职业与事业发展。作为一个毕业生,不必因为一个薪资,就感到如此受伤。刚工作月薪两万低不低,其实并不重要,关键是以后能闯出怎样的一片天地。说到底,一个人的职业生涯得靠自己的能力,而不是只靠学历说话。这就是所谓的真金不怕火炼。



扫一扫
一起来评论