

初夏養生： 吃三鮮，忌三滿，多出汗

小滿過後，標志着暑天濕熱正式拉開帷幕，應從初夏開始就做好夏季養生的準備。

多吃應季“三鮮”

1.冰糖櫻桃養胃祛濕。天津市第一中心醫院營養科副主任醫師譚桂軍表示，酸甜可口的櫻桃可以益脾養胃，祛風勝濕。《名醫別錄》中記載，“吃櫻桃，令人好顏色，美志”，櫻桃富含鐵元素和維生素C，適量食用有養顏潤膚之效。另外，櫻桃中維生素A含量較高，用眼較多者吃些很好。

大家可以嘗試冰糖櫻桃飲。櫻桃洗淨榨汁，調以冰糖當飲料喝，能養胃，對食欲不振、腹瀉也有一定的食療作用。還可以用鮮櫻桃泡酒，對關節疼痛、四肢乏力都有一定效果。注意櫻桃性溫，陰虛火旺者應少食。

2.爆炒蒜苔溫通活血。河南省中醫院針灸科呂沛宛認為，蒜苔是應季蔬菜，有溫中下氣之效，適合這個季節給身體補充陽氣。雖然天熱了，但有些人出現腹脹、腹痛等癥狀，這是胃寒的表現，吃些蒜苔有溫補的作用。另外，蒜苔中還含有辣素、大蒜素，有消毒殺菌的作用。

不妨這樣吃蒜苔：頭天晚上把蒜苔洗淨切段，用鹽和生姜腌制（可以去辛辣），第二天早上將其爆炒，炒熟一點，適合腸胃功能較弱的人食用。但注意胃炎、胃潰瘍或熱性體質者不要多吃。

3.吃黃瓜把清熱解暑。天津中醫藥大學第一附屬醫院營養科主任李麗玲指出，黃瓜性寒涼，水分也特足，爽快又清熱。但很多人不吃把黃瓜把，嫌棄它口感澀，沒水分，其實黃瓜中含有較多的苦味素，尤其是尾部，能降火、開胃，吃的時候可千萬別把黃瓜把扔掉了。另外，黃瓜中含

有丙醇二酸，能抑制脂肪的吸收，想瘦身的人可以適當多吃些。

切絲或拍黃瓜時很多水分和水溶性維生素會流失掉，而生吃黃瓜營養成分保存最好。注意黃瓜不宜多吃，每天不要超過半斤，脾胃虛寒的人應少吃。

初夏忌“三滿”

1.汗滿：貪涼易傷陽，養陽按揉足三裏。初夏，天氣漸熱，汗液的排泄也會加快，中醫認為“氣隨汗脫”，而“氣者陽也”，所以人體陽氣也會受損。此外，熱天人比較貪涼，如空調、冷飲等，易受寒濕之邪而傷陽。

江蘇省南京市中西醫結合醫院針灸科王亮主治中醫師介紹說，夏季養護陽氣，補中益氣比較適合按揉足三裏穴。該穴位在外膝眼下3寸，距脛骨前嵴一橫指，當脛骨前肌上。取穴時，由外膝眼向下量四橫指，在腓骨與脛骨之間，由脛骨旁量一橫指，該處即是。

具體方法是，用拇指指面着力于足三裏穴位之上，垂直用力，向下按壓，按而揉之。其餘四指握拳或張開，起支撐作用。按揉時，會產生酸麻脹痛和走竄等感覺，持續數秒後，漸漸放鬆，如此反復操作數次即可。

2.濕滿：雨多傷脾胃，練練熊戲祛脾濕。“小滿小滿，江滿河滿。”說明這時開始，雨水多起來，導致空氣潮濕，各種皮膚病，如腳氣、濕疹、汗斑、濕性皮膚病、足癬等易發生。中醫認為，這些皮膚病的發生與天氣悶熱及潮濕有關，尤以濕重為主要致病因素。

南京市中西醫結合醫院運動保健諮詢門診李

靖副教授介紹說，中醫祛濕可通過健脾來實現，比較好的健脾運動是五禽戲中的熊戲。主要招式如下：身體仰臥，兩手抱着小腿，抬頭，身體先向左滾着地（最好在乾淨地面上或家中地板上鋪一層毛毯），再向右側滾着地，左右滾轉各7次。然後屈膝深蹲在地上，兩手在身旁按地，上體晃動，左右各7次。練熊戲時，要像熊那樣渾厚沉穩。

3.腎脹滿：天熱心煩，練練“坐功”心靜安。初夏由於氣溫增高，很多人會感覺胸脅部位脹滿，就是胸口堵得慌，容易出現心煩的現象。

南京市中西醫結合醫院治未病科主任醫師倪正推薦大家練練“坐功”來除煩。明代著名養生學家高濂在其所著的《遵生八箋》中記載了“小滿四月坐功”，具體方法為：每日凌晨3時~7時，正坐，一手手心向上用力托舉，一手手心向下，用力下按，各三至五次，然後牙齒叩動36次，調息吐納，津液咽入丹田9次。

夜短要早睡，出汗也養生

夏天晝長夜短，對很多人來說，按點睡覺是個難事兒。因此，初夏應及時調整作息，保證晚上10點到11點就寢，早上5點半到6點半起床，午飯後半小時短時午睡。這樣，等酷暑真正到來，我們就能養成合理的作息了。

夏天，很多人怕出汗，不愛鍛煉。其實，適當鍛煉，有利體內汗液排出，幫助祛除體內濕氣。不過，要選擇合適的運動，夏天應該少做一些強度太大的運動，比如，踢球、打籃球等。可早起或晚上太陽下山後，到公園或綠地散步、打拳、做操、跳舞等。

四個方法應對叛逆期

孩子成長過程中，會遭遇兩個叛逆期：2~5歲為第一叛逆期；12~15歲為第二叛逆期。兩個關鍵時期既要尊重孩子的“反抗”，也要知道面臨問題時該如何處理。切不可針尖對麥芒，否則可能會令親子關係很糟糕。

處於第一叛逆期的孩子會有如下表現：1.不聽話。常說的高頻詞語有“不要”“不聽”“不行”“偏不”等。2.不理睬。孩子對家長的囑咐置之不理，還對着幹。3.不守規。孩子常以哭鬧方式逼家長讓步，挑戰規則。4.不文明。聽不進家長話，喜歡用自己的方式肆意妄為，比如愛搶奪小伙伴的玩具等。這時可以採用以下方式解決：

隔離法。孩子哭鬧時，不要馬上安撫，可以把他帶到一個安靜安全的地方讓他鬧，家長在不遠處觀察。等他安靜下來後再講道理會更有效，而且這個方法會讓他明白，哭解決不了問題。

童話故事法。家長可以把孩子的不當行為編入童話故事，用某一小動物代替他，再用其他幾種小動物代

替小伙伴們，這個故事要讓孩子明白自己行為的不當，還要從小伙伴的良好行為中悟出正確的處理方式。童話故事說理形象生動，年幼的孩子更容易接受。

處於第二叛逆期的孩子會有如下表現：1.對家長的大包大攬說“不”。家長的過度照顧讓孩子產生厭煩，越俎代庖反而激起強烈抵抗。2.對傳統權威說“不”。青春期的孩子總想標新立異，喜歡否定傳統，說驚人之語。3.故意氣父母。受各種誘惑的影響，容易發生逃學、打架、離家出走等極端叛逆行為。受到批評後，會以“沉默、不理睬”等軟抵抗的方式回應父母。這時可以採用以下方式解決：

放手放權法。孩子青春期中自意識增強，家長要順勢引導，放手放權，孩子能做的事讓他自己做，能做的讓他自己決定。

彎道鍛煉法。有很多家長怕孩子做出錯誤的選擇，就人為幹預，替孩子選擇捷徑，但這樣適得其反。其實彎道也是一種成長，在彎道中鍛煉、前進，成長更巨大。



傷害婚姻的那些事

人人都渴望擁有幸福婚姻，並讓婚姻保持穩定長久。但愛情有其脆弱一面，很多原因都可能使兩個人的感情受到衝擊。近日，美國百位婚姻問題專家共同總結出了導致夫妻離婚的幾大原因，給伴侶們提個醒。

結婚初衷走偏。婚姻是人生大事，結婚前一定要想好一個問題：“我為什麼結婚？”這個結婚理由應該是你深思熟慮得出來的，而不是來自外在。有人說：“所有人都說我們倆是天生一對”或者“我們連婚房都買了”。這些都不能說明你們一定能走得長久。結婚前一定要有明確的目標，初衷正確，才會走得穩健。

失去自我。如果對方奪走你的所有時間和精力，你沒有一點屬於自己的空間，你就可能變成“婚姻控”。幸福的婚姻是幫對方成就自己，而不是失去自我。

生活目標不一致。兩個人結婚之後，越來越真實地展現自己，可能感情更深，也可能隔閡加大。結婚前多了解對方，這一點很重要。

性生活不和諧。感情再好的夫妻也可能在性愛面前遭遇挫折，重要的是怎樣面對彼此不同的床上“性格”，溝通彼此的差異，了解對方的喜好，共同努力，才不至於因為性的問題疏離了情感。

強迫對方做事。一個人感覺不快樂時，時常會強迫另一半按自己的意願有所作為，滿足自己的需求，從而找回快樂。夫妻間實現自己這些願望的辦法中，不可取的方式是抱怨、責備、嘮叨、威脅或者小恩小惠。我們應多想想自己應該怎樣做，避免簡單粗暴的方式，取而代之以尊重和協商。

消費觀不同。容易導致離婚的一個原因不是缺錢，而是兩個人的消費觀不同。比如，一個人買東西從來不怕透支信用卡，另一個人想的是為了長遠目標而存錢。久而久之，這種矛盾會越來越激化。懂得讓步，協調財務管理，才可能更好地管理婚姻這個“股份公司”。

親密動作少。夫妻間的性生活固然重要，但上班前下班的親吻、高興時的擁抱、甚至簡單的牽手也是夫妻間不可或缺的感情黏合劑。缺少性愛和日常生活中的身體接觸，兩個人會越來越陌生。

遇事總是爭吵。每一對夫妻都有出現意見分歧的時候，關鍵是遇到矛盾時，兩個人能確定一些基本規則，比如如何溝通，怎樣達成共識。如果兩個人無法解決問題，可以找信任的熟人或者婚姻顧問，及時化解矛盾。

崗位不變熱情消退 人事變動磨合困難

職場混日子 不都因為懶



職場中的人形形色色，有些兢兢業業，有些却在“混日子”：他們對自己職能以外的事不聞不問，甚至對份內事都是馬虎應付，更談不上主動學習和幫助其他同事。最近一項全球調查數據也顯示，1.9萬多名員工中，祇有16%的員工充分地投入到了工作中，“混日子”的人不在少數。這些“混日子”的人都啥心態，又該如何對癥下藥？中國科學院心理研究所心理健康應用中心測評主管肖震宇對此進行了分析。

1.工作久了，職業倦怠。就像同一樣東西每天吃會厭倦，如果一個人的工作內容長時間都不變，就容易出現職業倦怠，這是“混日子”最常見的原因。一般來說，職業倦怠多發生在工作5~10年的員工身上，他們的崗位、職務都沒有發生過變化，日復一日地做着同樣的事，很難再調動起工作熱情和積極性。針對這種情況，用人單位可以幫助這些“老員工”找到工作的意義和價值，對其所做的工作表示認可，讓員工知道“你做的很重要”；此外，還可以適時進行輪崗和換崗，幫助員工提升工作新鮮感、興奮性；對於工作時間久且表現出色的員工予以適當的提升或加薪。員工本身也要主動調整心態，給自己設定

一些小目標，增加工作動力。

2.出于無奈，被迫就業。有些人的工作並不是自己喜歡的，比如想成為設計師的人迫於現實壓力，找了一份相對穩定的後勤工作，在工作中沒有激情，甚至抗拒，於是表現出“混日子”的狀態。如果現實無法改變，建議這類人做做就業諮詢，去發現現有工作的意義與價值，找到適合自己的職業定位。在工作中也可以多結交朋友，讓自己融入現有集體，找到“歸屬感”，因為當一個人認為自己是團體的一分子時，才會有較強的責任感與積極性。

3.人事變化，難以磨合。有時候單位的人事變動也會影響員工的工作積極性。比如原來關係較好的同事離職，來了大批新人，和不熟悉的人相處，較難磨合；或是換了領導，“新官上任三把火”，新領導對員工要求比較嚴格，讓有些人無所適從，影響工作熱情。面對這種情況，單位的人事部門需要多做協調，可以開展一些座談活動，讓新員工、新領導與老員工盡快熟悉起來，度過磨合期。為了增強凝聚力，新領導和員工應找到共同目標、共同利益，比如團結一致提高業績後，大家的收入都會增多；也可以樹立“共同對手”，看兄弟單位取得了哪些成績，自己要迎頭趕上。

4.付出得多，回報得少。付出與回報不對等是員工“不想幹活”的重要原因。如果一個人認為自己工作中付出很多，但收入、福利等沒有“跟上”，很容易受到打擊，消磨度日。如果祇是個別人覺得工資低，那員工該反思是不是自己的工作風格有問題，比如太過低調，做了很多工作不留名；又或是做了很多無用功，雖然自己很累，但對整個工作進展並沒有幫助。這時應及時調整，多與領導、同事溝通，摸清自己的定位和價值。如果員工“混日子”很普遍，那就是單位的獎懲機制出了問題，為了提高員工熱情，管理者應調整制度，獎勤罰懶，公平競爭。