

■ 健康提醒

“孩子身高低于同龄人，请问可以打增高针吗？”“我儿子想长到一米八，医生给开点增高针呗！”……暑假期间，一些家长到医院咨询，想给孩子注射“增高针”。

近年来，医学上主要用于矮小症的“增高针”治疗悄然兴起。调查发现，所谓“增高针”其实就是注射生长激素。专家认为，生长激素有被滥用的苗头，可能带给使用者内分泌紊乱、股骨头滑脱、脊柱侧弯等健康风险。

“家长对孩子的身高太焦虑了”，有生长激素企业5年收入增长逾4倍

“人手再多都没有需求大，家长对孩子的身高太焦虑了。”武汉协和医院儿童内分泌科的林鸣医生介绍说，他周一到周五每天接诊50人，周日要接诊70到80人，仅周六休息。现在正值暑假，每天的接诊量还要更大些。

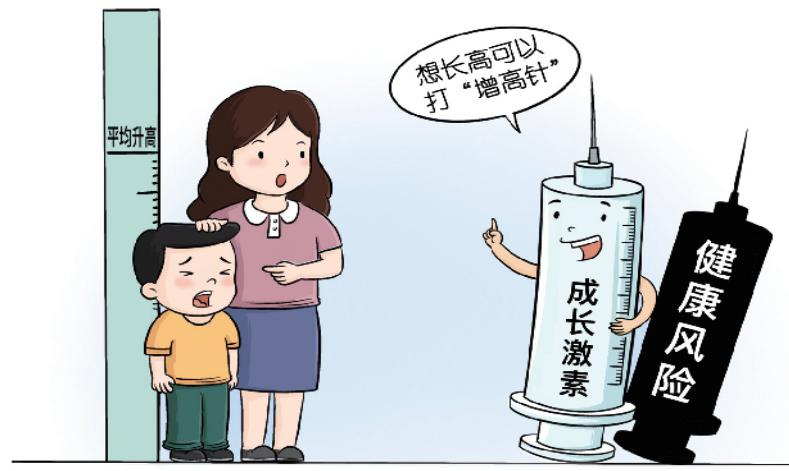
林鸣说，在这些前来求医的人当中，有半数的家长都是来询问孩子身高问题，以及是否需要使用生长激素来帮助长高。

“有些家长觉得孩子个头不高，就想打增高针、用增高产品。”湖南省人民医院小儿内分泌科医生徐璇介绍，儿童生长激素的全称是基因重组人生长激素，这种生长激素只能用于治疗生长激素缺乏症、特发性矮身材等，不能擅自扩大治疗范畴。

记者发现，近年来随着社会需求的增加，生长激素的使用量越来越大。国内一家生长激素龙头企业年收入连年增长。2016年至2020年的5年间，其年收入增长了4倍多，收入90%以上都来自生长激素相关产品。

■ 心理咨询

身高焦虑就打“增高针”？危险！



邹怡明 绘图

林鸣说，实际上，真正需要生长激素治疗的只是非常小的一部分，绝大多数的孩子只需要进行常规的饮食、运动、睡眠指导，并不需要使用生长激素。

吉林大学白求恩第一医院小儿内分泌遗传代谢科主任张一宁说：“药物是用来治疗疾病的。不是说我觉得矮、想长到多高，就打点生长激素，这是非常荒谬的行为。”

张一宁说：“目前过度检查和不规范检查的现象非常普遍。有家长到门诊来，一定要给孩子做生长激素化验，我说不用做还被骂。这个检测是用药物激发进行试验，要抽血5次，有很多外在因素影响当时激素的激发水平，需要综合判断。有些医院用不规范的手法做检查，检查结果拿到之后就开始给孩子使用增高针，很不负责任。”

打“增高针”存健康风险，要规范生长激素使用

“儿童生长激素超范围使用已成潜规则，临幊上存在疾病诊断不规范、

现追赶性生长。如果只是偏矮并且没有生长激素缺乏的情况，完全不需要注射生长激素。

张一宁等建议，要规范生长激素的使用。卫生主管部门应加强对医生的培训和监管，医生要严格遵守相关儿童诊治指南，谨防临幊上生长激素滥用、超范围使用。对于受利益驱动诱导孩子注射生长激素的违规行为，卫生、药监、公安等部门应该形成合力，严厉查处。

业内专家指出，用生长激素治疗的青少年儿童，应定期在儿科内分泌门诊监测治疗的有效性和安全性。医生会对孩子的生长发育指标、不良反应等进行监测。

“开设儿童内分泌科的医院寥寥无几，我们科室也是新成立不久的，目前人员也不够。在基层，专业儿童内分泌医生就更加缺乏，很难做到对这些孩子进行定期监测，难以保证孩子的注射安全。”一家医院儿童内分泌科主任说。

业内专家说，对于身材矮小的儿童，必须进行儿童骨龄、生长激素分泌水平等检查，还需要排除各种疾病，方可决定是否适合使用生长激素治疗。对确实患有矮小症的儿童，生长激素是目前认为的最有效的治疗方式。在最佳的治疗时机通过药物来干预，会一定程度上促进孩子生长，但一定要选择正规医疗机构。

成都市妇女儿童中心医院儿童遗传与内分泌代谢科主任程昕然建议，家长需要树立正确的健康理念，明白生长激素并不是想打就能打，真正有需要的人群，必须经过相关检查由专业医生开具处方后才能用药。

(据新华社)

团队成员有矛盾 作为领导者如何从中调解？

□本报记者 张晶

折扣，导致团队效率降低。作为团队领导者，的确需要调节两个人的矛盾。当然，你可能会有些担心，例如害怕不能公平地解决问题，又或者是进一步激发两位职工之间的矛盾。

不论是粗暴的“各打二十大板”，还是和稀泥般的息事宁人，对于普遍上更注重自我和内心感受的年轻人来说，可能都无法真正消弭他们心中的矛盾。因此，新时代的领导者除了要弄清事实，还需要了解职工的感受与情绪，以便帮职工真心实意地恢复正常同事之间的交流与合作。

专家意见：

首先，我们需要弄清事实，这是职工矛盾的现实基础。要注意一点，只有相对事实，没有绝对事实，职工讲述的事实都是站在自我角度去观察得到的。所以，最好分别向两位职工

单独了解事实。例如，一位职工诉说矛盾的起端是另外一位职工不按照约定的时间交付工作，而且没有任何解释和提醒。那么最好也听听另外一位职工的说法，看看是否存在一些被遗漏或者误解的细节。相信作为合格的职场人，没有人会无缘无故地拖延。当然，如果的确一方存在纰漏或者操作不当，那么他需要承担相应的责任。

其次，我们需要了解职工的情绪与感受。例如，对于工作交接出现时间错误这件事，有的职工可能觉得这是无心之举，下次注意就好，有的职工可能认为是原则性问题，必须严肃对待。如此一来，一方被指责大题小做，一方被指责毫无原则，矛盾从错误本身不断升级，甚至发展为互相攻击。领导者需要去了解问题背后的职工情绪、感受与意图，并从工作角度出发去开解职工，促进他们互相理解、互相

尊重。另外，在倾听两位职工的感受时，也让职工得到一定的情绪抒发。

最后，我们需要让职工对彼此的身份有正确的认识。在矛盾之中，原本应该“并肩作战”的同事却成为了两看生厌、互相排斥的敌对关系，根本无法在一起共事。同事也许无法在生活上成为至交好友，但必须是为了同一个目标而努力的同伴。用新的目标将两位职工重新凝聚在一起，使他们不再为了失误而互相推诿、指责，督促他们共同想办法弥补已发生的失误，避免失误再次发生，例如优化、改进工作流程。相信心平气和地一起解决好问题后，他们能重新从工作中看到彼此的专业性与优点。

职工之间的矛盾往往都来源于彼此的“盲点”，调解职工的矛盾，就是帮助他们看到那些盲点，重新站在同一个赛道上共同前进。

职工困惑：

我领导的团队中，有两位年轻职工最近出现了矛盾，具体是什么我不太清楚，应该跟工作任务分配有关。如果安排他们做同一件工作，其中一人就会推脱说自己不合适或者在忙其他工作；开会时如果一个人提出看法，另外一个人一定会反对；乘电梯时如果一个人先进，另外一个人就会等下一趟。诸如此类的情况很多，我作为团队领导者，该如何帮二人调解矛盾呢？

北京市职工服务中心心理咨询师解答：

一根筷子很容易折断，一把筷子不那么容易折断，这是团队的力量，但前提是所有筷子都凝聚在一起。团队中有两个人不和，会让团队力量打