

中央电视台12套 《心理访谈》 实录



心理访谈

心理访谈

《心理访谈》栏目组 著

人际关系

PSYCHOLOGICAL
CONSULTATION

INTERPERSONAL
RELATIONSHIP

中央电视台12套 《心理访谈》实录

CCTV12

心理访谈

《心理访谈》栏目组 著

心理访谈

人际关系

图书在版编目(CIP)数据

人际关系 / 《心理访谈》栏目组著. —北京:中国轻工业出版社, 2007. 6
(心理访谈; 3)

ISBN 978-7-5019-5976-1

I. 人… II. 心… III. 人际关系学: 社会心理学
—通俗读物 IV. C912.1-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 069884 号

责任编辑: 刘军芳 责任终审: 唐是雯 责任监印: 庞 佳

出版发行: 中国轻工业出版社 (北京东长安街 6 号, 邮编: 100740)

印 刷: 北京领先印刷有限公司

经 销: 各地新华书店

版 次: 2007 年 6 月第 1 版第 1 次印刷

印 量: 0~20000

开 本: 787×1092 1/16 印张: 12.25

字 数: 120 千字

书 号: ISBN 978-7-5019-5976-1/B·121 定价: 28.00 元

读者服务部邮购热线电话: 010-65241695 85111729 传真: 85111730

发行电话: 010-85119845 65128898 传真: 85113293

网 址: <http://www.chlip.com.cn>

E - mail: club@chlip.com.cn

如发现图书残缺请直接与我社读者服务部联系调换

60509J6X101ZBW

《心理访谈》系列丛书编委会

主 任：张 宁

副主任：吴明训、魏 斌

编 委：

熊文平、李 欣、马润生、梁 红、周 凌、蔡 瑛、曹国栋、韩 鑑

编 写：

方 琳、刘军芳、马晶晶、孙智正

插 画：刘萌檬

序 言 | P R E F A C E

用爱担起构建和谐社会的媒体责任

“生命可以是玻璃，也可以是水晶。”

这是一位《心理访谈》铁杆观众的收视感悟。我们为这样的感悟自豪和欣慰。

玻璃和水晶，具有相同的化学成分：二氧化硅。两者的不同之处，只是分子结构——水晶比玻璃的分子排列更整齐、更紧密。因此，水晶比玻璃更硬，更有稳定性，透光率和折射率更高，身价更比玻璃高出百倍。

人生何尝不也如此呢？

面对洒掉的半杯水，悲观的人想“我只有半杯水了”，而乐观的人却仍心怀感激“至少我还有半杯水”。一念之间，竟能决定生活是否幸福。

这是策划《心理访谈》的最初动因。在经济体制深刻变革、社会结构深刻变动、利益格局深刻调整、思想观念深刻变化的新形势下，人们的生活节奏日益加快，竞争越来越激烈，人际关系也变得越来越复杂，人们的心理承受着前所未有的考验与挑战。有人说，我们进入了一个情绪负重的年代。心灵一旦不堪重负，其对社会、大众健康和生活的威胁，远远大于生理疾病可能带来的伤害。

《心理访谈》试图为面临种种社会生活压力，处于心理危机、心理困境中的现代人提供解决方案，为公众提供心理服务。我们关注人的安全感、幸福感，希望能对那些渴望抚慰与疏导的心灵提供一个可以放松、栖息的家园。我们希望观众能够认识到：人人都会有心理问题，就和感冒一样，很正常，没有什么可担心的。重要的是怎样通过有效的心理疏导、心理引导和心理矫正，以积极的心态树立积极、健康、向上的人生观、价值观，从而化解心理压力，走出心理困境。

作为全国第一档以现场个案访谈为表现形式的心理栏目,《心理访谈》开创了新的节目形态。在演播室现场,谈话在温馨、平等、交流和互动中展开,当事人娓娓道来,专家循循善诱,主持人和蔼可亲。嘉宾说:“这里没有歧视,可以完全放松。”观众说:“这里充满爱和人文关怀,节目入耳入心,积极、向上、进取,闪耀智慧的光芒和理性的思考。尽管在深夜播出,但却如灿烂的阳光照彻混沌的心灵。”

我们要感谢节目中的所有嘉宾。500多期节目,是500多份沉甸甸的信任。他们直面镜头,向亿万观众袒露内心最柔软、最隐秘的那一部分。他们说,只有真实才能获得最真诚的帮助,只有真实才能使“别人”以此为鉴。我们为这份信任、勇气和善良而感动。

我们更要感谢所有热心观众。节目在深夜23:10播出,对于已经忙碌了一天,第二天还要早起的人们,这是一个绝对的非黄金时间。然而,《心理访谈》的收视率却在一年里翻了一番,成为同时段最具有竞争力的电视栏目。广大观众的这份爱是我们继续前行的最大动力。

记得冰心说过这样一句话:“情在左,爱在右,走在生命的两头,随时播种,随时开花。”作为国家媒体,我们期望能用爱担起构建和谐社会的媒体责任,把爱的种子播撒在每一块心田,期冀它能生根、发芽、开花。我们期望生活充满爱,爱我们的国家,爱我们的社会,爱我们身边的每一个人。因为,我们知道,有爱,才能有和谐。我们期望:每一个生命,都能超越自我,不再像玻璃一样脆弱,而最终如水晶般明澈和坚韧。

《心理访谈》正是一个令人鼓舞的开始。

中央电视台社教中心

2006年12月2日

3



序

言

目 录 | CONTENTS

职场生存法则

升职的烦恼 /2

25岁的王麦，是北京市一家写字楼租赁部的经理。从大学一毕业他就在这儿工作，凭着自己的勤奋和灵活的头脑，仅仅三年多，年轻的他就被晋升为部门经理。可谁知没多久，王麦觉得部门里的同事们都不爱理他了，甚至连以前最要好的铁哥们儿也不例外……

办公室魔咒 /8

晓林今年30岁，曾经是当地某媒体一名出色的记者。两年前，晓林因为生孩子换了一份比较轻松的工作。但这次的女领导似乎特别难相处，晓林常常不知道因为一句什么话就会得罪她，不管怎么努力也不能让她满意。办公室像一道魔咒，一踏进那道门，晓林就变得笨嘴拙舌了……

新官上任三把火 /15

俗话说“新官上任三把火”，古时的很多官吏，会在上任之初施行一些措施，以建立起自己的威望，并证明自己的任职能力。如今现代化的信息社会，白领林立的“时尚职场”中，还有这样的情况在延续吗？

做个智慧下属 /21

唐僧、孙悟空、猪八戒、沙僧，四大古典名著之一的《西游记》里的经典形象，跟我们现代的职场有什么关系呢？围绕着“如何做个好下属”，“时尚职场”专题的演播室里展开了一场别出心裁的讨论，把唐僧师徒四人也“请”到了演播室。

美丽是把“双刃剑” /27

美丽的女人就像一道城市的风景线，一次聚会，一场演出，一次邂逅，就让生活变得多姿多彩。可是，在职场上的美丽女人就没那么轻松了。美丽，常常让她们遇到更多的机遇和赏识，也遇到更多的麻烦和挑战，处理不好甚至会影响到自己的前程。难怪有人说，在职场，美丽就是一把“双刃剑”。

减压的误区 /33

小陈和小朱是这城市中的两位白领女性，她们素未谋面，却有着一个惊人的共同点：情绪常常很不稳定，而且通常都会采用一种极端的发泄方式来减压：小陈会疯狂购物，小朱会变得很贪吃。稍纵即逝的心理安慰之后，这样的行为愈演愈烈，直至给她们的生活和身体带来了极大的伤害……

和老板过招

我该怎么提出加薪 /40

小云在工作上任劳任怨，对老板不断增加的工作量，总是很好地完成并从不抱怨。然而不久前的一天，小云无意中在复印机里发现了公司对员工保密的工资单，她怎么也没想到，自己竟然是公司里工资拿得最少的一个员工。这个意外的发现，顿时在小云心中打翻了五味瓶……

遭遇女上司 /47

小陈今年 29 岁，在他五年的工作里，他以 10 个月一次的频率，先后换了四份工作。而且他跳槽的原因很特别，不是因为薪水职位，而是因为他每次找工作都会遇到女上司。作为一个男职员，他似乎永远和女上司搞不好关系。

我的老板太多疑 /54

李波是一名从事销售的外企职员，他工作业绩不错，一直受到老板的信任和赏识。然而一件很小的事情，却使他和老板突然遭遇了信任危机。李波发现老板越来越不相信自己了，可是自己并不觉得做错了什么，这让他很冤枉也很难过……

我的老板是外行 /60

小庄和他的哥哥大庄是一对孪生兄弟，身高一样，爱好一样，爱吃的东西一样，更有趣的是连他们从事的工作都一样，都在房地产公司做销售工作。大学毕业六年了，大庄已经从一名售楼员升到了销售总监，工作非常稳定，而小庄则换了七份工作……

距离之感 /66

三年前，吴严来到北京闯荡，很快就找到一份自己喜欢的工作，幸运的她不但深得女上司的器重和赏识，而且两人还成了无话不谈的好朋友。可就在 2005 年新年后上班的第一天，吴严突然就被老板炒了鱿鱼，她一时无法接受这样的事实，她不清楚问题出在哪里？自己到底做错了什么？

人际交往障碍

我不想做“暴君” /74

身为人师的巩先生，说他有着“极差”的人缘，一点都不为过。因为他有一个远近皆知的坏脾气，经常会因为一些鸡毛蒜皮的小事迁怒于周围的人。每次发起脾气来，他都会六亲不认，不但和领导打、老婆



目 录 | CONTENTS

闹，甚至与老丈人都会翻脸。巩先生搞不明白，自己那些永远也发不完的火，究竟是从哪儿来的？

我咋没人缘 /80

十年间换了 42 份工作，刘文国无论到哪里都与同事和领导无法处好关系。他一咬牙从打拼了多年的深圳回到了老家陕西，对自己为人处事彻底失去信心的他选择在学校里当了一名教师。本以为在清静的校园里，面对简单的师生关系，自己还算可以应付。可同样的问题最终还是发生了……

我优秀，我自卑 /86

小董今年 35 岁，自从拿到硕士学位后，便开始在各大企业机关从事高科技研究。然而，八年时间她却连续换了六份工作，原因很简单，因为小董一直很自卑。一年前，她自己创办了一家公司，本以为这样就可以避免跟人交往，没想到却陷入了更深的困惑……

怯 场 /92

25 岁的小姜是声乐系的一名学生，按照学校的惯例，每年会在毕业生中挑选一个专业成绩最好的人开办校园个人音乐会，小姜幸运地成了今年这场音乐会的主角。然而，在第一次正式彩排时，小姜却意外消失了。他去了哪里？他出了什么事情吗？老师和同学们都不明白，平时做事认真负责的小姜，为什么在这样一个重要的时刻选择开溜？

优秀教师没人缘 /98

小李是全校师生公认的优秀教师，她是业务素质最高的班主任，却也是全校人缘最差的老师。前段时间，小李遭遇车祸在家躺了半个多月，居然没有一个同事来探望她。更让她伤心不已的是，学校安排的几个老师都不愿意为她的班代课……

我也不想打扰你 /104

22 岁的汪欣是一个即将以演员为职业的女孩，却害怕和别人面对面交流。从小到大，汪欣一直靠电话和好朋友进行沟通，每天晚上都要煲上几个小时“电话粥”。前几天，好友委婉地拒绝了这种电话交流，十几年来，汪欣第一次对自己不能和人面对面交流感到了担忧……

你猜我忌

失落的友情 /112

十年前，20岁的王菁远离家乡独自打拼的时候，认识了年龄相仿的小王。彼此投缘的两人，都把对方视为自己的亲姐妹。她们一起工作生活，分享女孩间的小秘密。然而，四年前的一次误会，使这两个好朋友，从此天各一方，再也没有联系过……

办公室里的猜疑 /118

年轻的若冰在一家广告公司工作，一开始，她与同事们的关系相处得很融洽。但就在一次丢钱风波之后，这种情况彻底改变了。她开始每天生活在一种怀疑与被怀疑中，同事们的态度和神情都变得很冷淡……

为何我总遭遇流言 /123

叶峰今年25岁，是一位医生。三年来他一直对工作认真负责，与同事相处融洽。然而就在不久前，他觉得单位里开始有很多关于他的流言蜚语。同事们的议论和嘲笑让他十分痛苦，他觉得事情源于两周前的一个晚上，他喝了点酒，随后就发生了一件让他难以启齿的事情……

朋友好做，同事难当 /129

林静今年25岁，两年前孤身一人到北京闯荡。在一个偶然的会里，她认识了比自己大两岁的东北老乡孙薇薇，两人很快成了无话不谈的好朋友。一年前，孙薇薇把林静介绍到了自己所在的公司。但是，林静发现她们之间的友谊慢慢起了变化……

徒弟带来的危机 /135

小马在一家建筑设计研究院工作，两年来，他出色的工作博得了领导的赏识。三个月前，单位新招了两个大学生，领导就把他们交给了小马做徒弟。一开始，小马对徒弟们毫无保留。慢慢地，徒弟们学得越来越好，小马的心理却发生了变化……

伤 痕 /141

杜先生已年近不惑，年轻时因为打架被判入狱六年。出狱后由于找不到工作，待在家中写了一本书，他觉得社会上每个人都在拒绝他、欺骗他，这种抱怨慢慢地影响了他的正常生活……

大学校园风云

躲在角落的女孩 /148

小优出生在苏北一个小城的普通工人家庭，她在高中一直品学兼优，从九千多人中脱颖而出，考上了某



目 录 | CONTENTS

重点大学非常热门的英语播音专业。但是走进大学校园之后，环境的剧变让小优再也不敢开口说英语了，她再也找不回往日的自信……

大四的困惑 /155

小郭是今年即将毕业的大学生，三个月前，他就开始找工作。作为学生会主席，小郭在学校里叱咤风云，他满怀信心地去了十多家公司应聘，但他的工作至今都没有着落。屡屡受挫的小郭内心非常困惑，不知道该如何面对下一次面试。

宿舍你我他 /161

最近，有一本名叫《粉红暗战》的小说在大学校园里非常流行，小说以女大学生樱桃小艾的视角，说了这样一段话：“精明的王小微，把买来的鱼皮豆数了数目，每天向我抱怨贪吃的舒文又偷偷吃了多少粒……”小说中的大学宿舍是一个暗战不断、风起云涌的“战场”，那么在现实生活中呢？

我的情绪我控制 /168

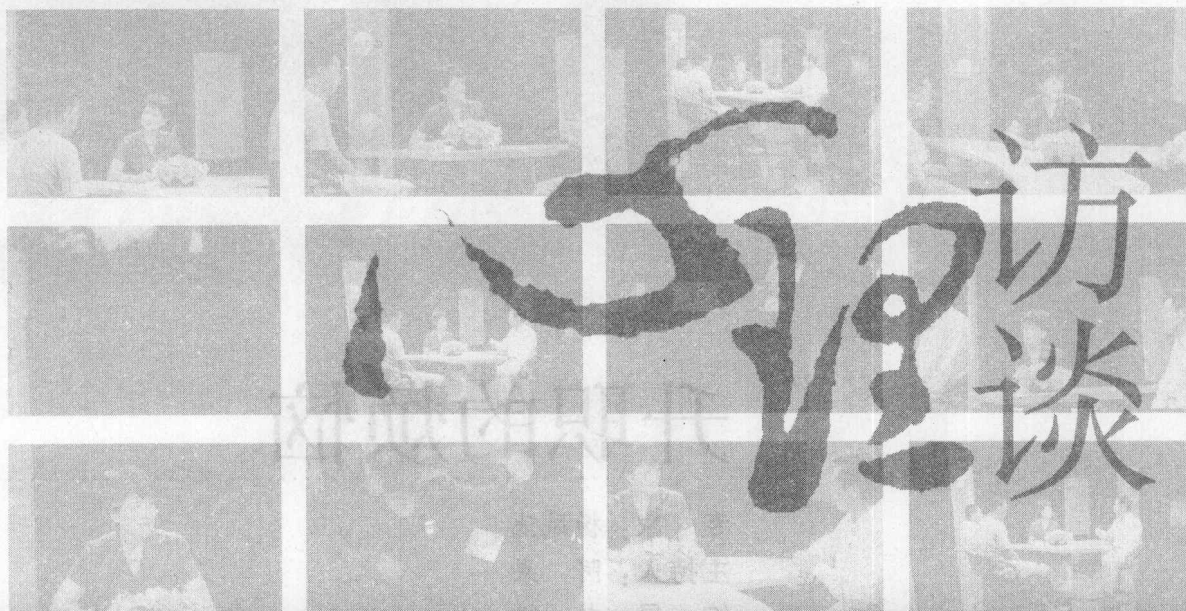
成都的一所大学里，两个女生曾经因为几滴水而酿成了一起命案，发人深省。大学阶段是人生的黄金时期，充满激情，但同时也是容易冲动、自控能力相对欠缺的时期。一时的情绪失控，很可能导致极端事件的发生。当今的校园里，如何学会情绪的自我管理，已经变成了比学习更重要的议题。

直面嫉妒 /174

2005年，安徽一所非常著名的大学发生过这样一件事。有一位王同学申请了美国明尼苏达大学的全额奖学金，并且申请成功。他的一位同班马同学看到后，出于嫉妒就替王同学发了一封邮件，拒绝了该大学的邀请。一时间，在社会上引起了关于大学生嫉妒问题的讨论。

不敢见人的女孩 /179

小琪今年24岁，是一名学平面设计的大学生，眼看大学就要毕业，但她却越来越忧虑和恐惧。原来小琪有一个毛病，就是害怕见陌生人。每次到人多的地方，她不仅紧张得说不出话来，甚至觉得一阵阵窒息，有快要晕倒的感觉……



职场生存法则

升职的烦恼 / 办公室魔咒 / 新官上任三把火
/ 做个智慧下属 / 美丽是把“双刃剑” / 减压的误区



升职的烦恼

专 家：杨凤池

主持人：阿 果

编 导：韩 鎰

嘉 宾：王 麦

编导语

25 岁的王麦，是北京市一家写字楼租赁部的经理。从大学一毕业他就在这儿工作，凭着自己的勤奋和灵活的头脑，仅仅三年多，年轻的他就被晋升为部门经理。

可谁知没多久，王麦觉得部门里的同事们都不爱理他了，甚至连以前最要好的铁哥们儿也不例外。难道他得罪了谁，还是做错了什么？王麦满心疑虑，那种被高高架空的滋味实在不好受，他满脸愁容地找到了我们……

演播室

好的感觉没持续多长时间

主持人：王麦，按理说很多同事也是你的手下，他们应该很愿意跟你搞好关系啊？

王 麦：是的。

主持人：你觉得他们跟你不好相处，有什么表现？

王 麦：其实这个困惑已经困扰我半年多了。今年 3 月份，我被升为市场部的部门经

理，但是升职以后，我的员工却离我越来越远了。首先是沟通越来越少，平时下班后的聚会也不怎么叫我了。尤其是一个跟我一起入职的同事，当时我们一起实习，像兄弟一样无话不谈，转正的时候我们还很义气地去饭店吃了一顿。前几天他生日，我发了条手机短信祝他生日快乐，然后就在自己的独立办公室等啊等，下班半个多小时了，他们还没来敲我的门。我推开门一看，原来大家都已经走了，尤其是那个同事既没给我回短信，也没给我打电话。我就下意识地给他打了一个电话，跟他说：“祝你生日快乐，咱们下班后一起去吃顿饭吧。”他非常尴尬地说：“不好意思，王经理，我这边确实有点事情，我跟几个同事出去开会，讨论一些洽谈业务上的小事情。”我当时就明白了，这种事情不言而喻，我也就没有再深究。

主持人：你确定他们是一起去聚餐什么的吗？

王 麦：是的，我听到手机里的声音非常热闹，有酒杯碰撞的声音，还有背景音乐，一听就知道是在KTV吃自助餐什么的。所以我当时心里特别别扭。



主持人：他叫你王经理啊？

王 麦：对，这是称谓上的一个转变吧。

一开始大家都叫我小王，自从我升为经理之后，他们就开始“王经理长，王经理短”了。我比较困惑的是大家怎么都不理我了？

主持人：你一升职就这样，还是逐渐才这样的？

王 麦：逐渐才这样。刚升职的时候我感觉非常好，工资涨了，手下还管着12个兄弟。第一天上班，我推开宽敞的独立办公室，桌上放了已经冲好的咖啡。我今年25岁，平时光给别人沏茶倒水的。那天我坐在宽大的办公椅上，喝着热乎乎的咖啡，感觉心里舒服极了。但这种好的感觉没持续多长时间，因为公司业绩的压力，我说话的时候可能笑容少了，板着脸的时候多了，有时语气有些生硬，甚至急躁发脾气。

主持人：这也挺正常的。既然当领导了，你肯定得管人，要管人就得厉害点，这有问题吗？

王 麦：其实我不想这么做，但是考虑到公司的业绩，可能就让同事们感觉有一点疏远了。我当初被提升，也是因为领导看中我比较能聚拢大家的心气，大家都喜欢到我这儿来扎堆，喜欢跟我聊天。但这种情况已经不复存在了，我担心领导发现后，会找一个更能干、更有凝聚力的人来替代我。

主持人：王麦，你担心这种状况影响你升职，还是因为你很需要这些哥们儿？



王 麦：我觉得两方面都有。一方面我担心有人比我表现得更好、更有凝聚力，会抢占我的位置，当然我也希望能够升职，但升职的前提就是我要表现得更好。

主持人：你说这些好像说得特别充分，是不是这些困惑已经在你心里埋藏了很久？

王 麦：对，从我升职以后，那种高薪带来的愉悦感觉，也就是一两个星期的事情。之后在工作中遇到各种各样的问题，尤其是大家对我的疏远，让我饭都吃不好，觉也睡不好。

王麦详细地叙述着自己升职以后的困惑，一脸痛苦和茫然。然而，一直耐心倾听的专家，又会如何来分析他这种状况呢？

我像个空壳一样被架得高高在上

主持人：王麦，我想先问问你，对这件事情你自己分析是什么原因？

王 麦：我觉得自己本身好像没什么，除了板起脸之外，大部分原因是他们都不理我了。有什么事情也不跟我沟通，直接跟老板沟通。他们自己成了一个小团队，我像个空壳一样被架得高高在上。我觉得自己做得没什么太大的问题。

主持人：杨老师，你觉得呢？

专 家：我一直在静静地听他说，看他说得挺流畅的，也就不想打断他。通过我刚才听你这段谈话，我内心就有一个愿望，希望跟你疏远一点。

主持人：你的意思是他的这种状态，使同事们跟他疏远吗？

专 家：我想让你思考，你在这儿的这种谈话方式：语气、语速、谈话的表情，是不是也会在你跟同事的谈话中表现出来？

王 麦：也会有的。

专 家：我估计你现在说话的语速，是我跟主持人的两倍。

主持人：语速快也是问题吗？

专 家：当然不是问题。但由于语速快，造成了他谈话的急促，以及他胸有成竹、出语成章的表达方式，这就是问题了。如果现在我们是他的客户，那么他这样流畅的表达会让我们对他有信心，可能有助于成交签单。但是，当我们是他的朋友，或者是以前的哥们儿现在成了下属，会以怎样一种心理准备去承受他这番表达呢？还会把他当成哥们儿去接受吗？

王 麦：可是我们曾经的关系真的很好啊，就差一点没拜把兄弟了。

专 家：但是现在的情况发生了变化，关系也发生了变化。谁是弱势？谁是强势？

王 麦：可能我正往上一点、强一点吧。

专家：对，因为你在强势，那弱势的人肯定要想办法保护自己。所以，我们现在不妨做一个小游戏来测试一下，在你的想像中每天所经历的现实环境。

■ 为了更好地展现王麦在工作环境中的人际关系，专家给他做了一个心理测试……

你并没有融进这个团体里

心理测试

专家：这里有一些小的人物模型，你按照感觉随机挑选，代表你在办公室里和同事、老板的状态。你觉得比较重要的一些人物，包括你自己，把它们在这块板上摆出来。

王麦：好的。

(王麦摆模型。)

专家：现在你来给我们解释一下，这些人都是谁，以及他们之间的关系。

王麦：这个是老板，就我现在的感觉，老板已经不是高高在上了，他跟我们部门的小李关系非常默契。这两个主管非常要好，这三个业务员也比较要好。即使他们之间有隔阂，比起离我的距离还是很近的，所以我离得更远一点。

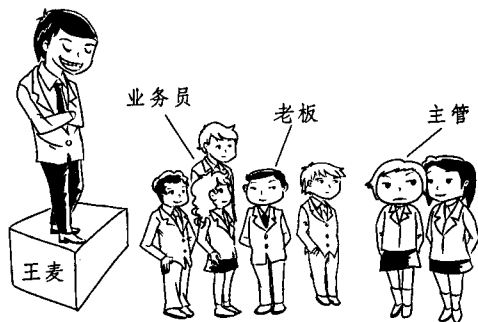
专家：你摆得很有意思。咱们注意到，在你的视野里全是后脑勺。这说明你只关心人家在干什么，而不关心人家在想什么、需要什么。因为大家都在看着工作目标，你在后面看着他们工作的结果，并不跟他们站在一起工作。这样一种领导层结构，有助于实现团体目标，但无助于实现团体内部的凝聚力。

王麦：但是我很关注这些业务员在做什么，他们谈的单子我也经常去过问。

专家：对，这些都是团体的工作目标。一个团体的领导人有两项功能：一是团体目标的实现功能，二是团体内部成员之间的情感维系功能。好的团队领导人，应该兼顾这两方面，现在你只看着工作目标，像个总老板，并没有融进这个团体里。

王麦：我感觉我跟老板接触得也不多。

专家：你看，现在连你的老板都在这个团体里，要拿掉你的职位是很容易的，随便从这个团体里找个小李、小王就能取代你，你能意识到这种危机吗？



王 麦：我感觉现在跟老板的距离也比较远。我做业务时受到老板赏识的那种喜悦，现在已经没有了，更多的是诚惶诚恐。

专 家：我觉得从你排列的团体组织结构看，你确实处于岌岌可危的位置上。因为其他人之间都有交互作用，只有你跟别人没有交互作用，你处于高高在上的位置，但实际上你并不具有这样的职位和权力。

主持人：杨老师，我看他选最大的模型来代表自己，不知道这里能看出什么意味来？

王 麦：我觉得这可能完全是生理方面的原因吧，我确实个子都比他们都高一点。

专 家：这是字面上的解释，还有另外一层解释，就是在你的心目中，你在这些人里是最大的。

王 麦：或者我觉得我的能力好像比他们都强。

主持人：比你老板还强？

王 麦：老板更多的是宏观方面的管理，做业务嘛，他也没有具体深入到一线去。我是从一线做起来的，所以我觉得我在业务方面的能力，肯定比老板强，甚至高于我底下的人。

专 家：正是你这样一种内心状况，使你自已处于高处不胜寒的位置。你把下属和老板都甩在你的朋友圈和情感维系圈之外，确实你就处于危险之中。

主持人：对杨老师的这种分析，王麦，你觉得能接受吗？

王 麦：杨老师说的两点，我觉得挺重要的。一是工作上的目标要达到，二是内部情感维系。我觉得“内部情感维系”这六个字挺深奥的，以前没有意识到，今天听了杨老师的话，我真的意识到了。

虽然王麦已经意识到了问题的严重，但他究竟该如何去跟同事们维系情感呢？他说让他主动拉下面子去邀请他们，实在做不出来。专家会给他一些怎样的好建议呢？

先自我开放和坦诚地去对待他们

专 家：你现在回忆一下，原来你不做领导时，跟那些哥们儿在一起，都说些什么，做些什么，怎么能做到跟他们打成一片？

王 麦：就是碰到篮球聊篮球，碰到足球聊足球。碰到哪个领导对他们有意见了，他们有什么想法，就真的像兄弟一样跟我说。

专 家：他们跟你说有一个重要的前提，就是你也参与到这个谈话中，是不是？

王 麦：是，之前是这样的。