

# 信任的速度读后感 信任的速度初中读后感 (精选5篇)

认真品味一部作品后，大家一定收获不少吧，不妨坐下来好好写写读后感吧。当我们想要好好写一篇读后感的时候却不知道该怎么下笔吗？下面我给大家整理了一些优秀的读后感范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 信任的速度读后感篇一

这本书通篇讲解了“信任”这一话题，围绕“信任”两个字，从几个方面详细阐述了作者对信任的理解，信任在生活工作中发挥的作用，以及如何用信任处理自己和世界之间的关系，并引用了一系列知名人士的话，证明历史上或当代名人对信任的重视程度。作者逐一列举各种案例，从理性的角度讲述了信任这一比较感性的话题，所以让人看起来更接地气，也能更准确的理解信任的实际意义。

全篇看下来，本书的结构大方向可以分为两个：如何获取他人的信任，以及如何去信任他人（包括个人、客户、企业等团体）。就像力的作用是相互的一样，自己与他人之间的关系都是互相的，因此，信任也应该是互相的。所以，就按照作者的思路，从被信任与信任两个角度谈谈对这本书的以及对信任的看法。

第一点，如何获取他人的信任。这一点，我们从小到大接受了很多的教育，告诉我们做人要诚信，才能获得信任，比如老师在与不在一个样，不能抄作业，更不能撒谎骗人等等。当然，作用在最开始就提到了这一点，即当一个人的目的和行为没有差距，当他是一个人格完善的人，当他是一个表里如一的人时，我们就可以说他是诚实的，最终创造出信用和信任的是人格上的一致。毫无疑问，这一点是最重要的，是谈一切信任的前提，也是身处社会的我们为人处世的前提，

没有诚信，其他的一切再好也是没有用的。

在此基础上，作者还提出了一点，能否解决问题，即有足够的的能力才有信用。我们的工作和生活就是一个不停的发现问题和解决问题的过程。当我们身处一个团队中，每个人都有自己的职责，负责相应的事务，只有当我们的能力足以支撑起这项职责，能妥善的解决发生的一系列问题，保证相应流程的正常运转，才能够激发别人对我们的信任。这一点自己平时没有总结出来，但现实中却一直在用。小的事比如他人委托我一件事，如果在限定时间内能高效完成，并不出疏漏，即成为一个靠谱的人，那么他人就愿意信任我，以后也愿意把更多的事交代给我；大的事比如银行贷款，当企业经营良好，资金流动充分，能按时还款，资产负债表正常，那么银行就更愿意贷款，也更愿意给更好的条件，这就是银行对企业的信任。自己总结一下就是，只有当你的能力能支撑起他人的嘱托，才能获得他人的信任。

第二点，如何信任他人。现代社会高速发展，对时效、速度、专业性的要求越来越高，个人无法完成所有的工作，所以非常需要人与人、团队与团队之间的协调配合，这就需要信任他人。那么如何信用他人呢？首先，要找到明智的信任，即要对让人有足够的了解，发现他人身上值得自己信任的东西，或者说要有信任的价值。如果一个人交往多年一直非常诚信，从不违约，也有足够的的能力，做事比较靠谱，那么大概率是值得信任的；相反，如果历史上经常出现违约、骗人的事情，那么大概率是不诚信的，自然不能信任，否则对我们来说就是一种风险，一个炸弹，随时有可能伤害到自己。

其次，在明智的信任的基础上，要敢于激发信任，或者说建立起之前没有过的信任。当我们对一个人足够了解以后，主动给予信任，鼓励他们尝试一些挑战，做一些没做过的事，这既是一种对他人的信任，也是在建立互相信任的关系。比如在生活中，当我们对小孩说我相信你，自己去尝试完成某一件事，而他又真的做到了的时候，我们即相信他进步了，

又获得了他的信任。我们一直尝试这种方法，双发的信任以及能力都能不断进步。

原来我们对信任的理解还是比较浅层次的，更多的是关乎诚信这一面。这本书从多个层面来讲述作者对信任的理解，即讲述了信任的意义，还告诉我们一些方法，从点到线再到面的建立起自己与他人的信任网络，让生活和工作更高效的运转，这是非常有借鉴价值的。

## 信任的速度读后感篇二

朋友推荐读《信任的速度》这本书时，我心存疑虑：“信任”不是人人皆知的东西吗，这本书真有可读性？读过后才知道，这本书的内容远远超出了我以前对信任的理解。

首先，信任的力量是“一个可以改变一切的力量”。大家都知道信任的重要性，因为信任能反映一个人的品德，一个不诚实、不讲信用的人，他的品德在别人眼里是要大打折扣的。但是，直到看了这本书，我才清楚地认识到信任有如此巨大的力量，但由于人们对这个力量缺乏了解，往往在不经意间忽视它的存在，低估它的潜能。“如果没有这个力量，最强大的政府、最成功的企业，最繁荣的经济，最具影响力的领导者，最伟大的友谊，最坚强的个性，最深的‘爱，统统都会被摧毁”。“每年365天，每周7天，每天24个小时，信任时时刻刻在影响着我们……它不仅改变我们当前的生活质量，还将对我们未来的生活轨道产生深远的影响，不管是个人生活还是职业生涯”。通过阅读书中大量的事例以及作者深入浅出的分析，并且联系自己及身边人的一些实际，我深刻地认识到了书中这两段话的分量，真切地感受到了信任的力量。信任是一切影响力的根基，尤其在当今世界信任的影响力更为巨大，原因之一是我们正处在一个全球化的信息时代，一个开放的时代，所有事情围绕着合作关系运转，而合作关系成败的关键就在于信任。

这本书还挑战了人们多年以来关于信任的成见，展现给我们的是，信任不仅是一种无形的社会美德，更是一个有形的经济推动力，是效率的源泉。当信任上升，效率会随之上升，而成本则随之下降，从而创造出作者所说的“信任红利”；否则，效率下降，成本上升，就要支付“低信任税”。事实上，在很多交往中，我们都在不知不觉地支付着这种隐藏的低信任税。

其次，“信任是品德和才能的函数，品德和才能同样重要”。品德包括你的诚信，你的动机，你对人的态度等。才能包括你的能力，你的技巧，你的记录，你的资历等。该书作者史蒂芬柯维将信任分为四个核心——诚实、动机、能力、成果。其中，诚实和动机被归为品德问题；能力和成果被归为才能问题。通常，我们习惯把信任归为品德范畴，但重要的是，我们同样要把信任看做才能。人们往往信任那些既诚实又能办成事的人。假如你是一个诚实的人，做事的动机良好，但能力不强，每天的任务无力完成，领导和同事还会对你信任吗？假如你有能力完成任务，也有良好的业绩，但是做事的动机不纯，心存私心，领导和同事知道了还会信任你吗？所以品德和才能同等重要。品德是信任的基础，是常量，任何时候它对信任都是必要的。而才能是依据情况而变化的，某人在某个方面有才能不能代表他在其他任何方面都有才能。

在信任的4个核心里面，我感受最深的是动机和成果。良好的动机有助于赢得信任，而改善动机的基本因素是持有“充足”的观念。充足的观念也是共赢的观念，它是一种看问题的角度，“充足”的意思是有足够的东西供大家分享。除了类似比赛名次这类“稀缺”资源，事实上，生活中多数东西是充足的。关于“成果”，它是评价一个人才能的实实在在的东西，譬如一个人的业绩、资历、良好记录等。即使你有能力，但你不能把事情办成，也不会得到信任。

信任包含个人的信任、与他人关系上的信任、组织的信任、市场的信任、社会的信任。该5个层面的信任存在层层递进的

关系，所有人在前两层信任即个人的信任和关系的信任里都有很大的影响力，即使是最最后一层的社会信任，它的根源也在于个人的信任。对一个有影响力的人来说，个人信任问题首先会波及他与他人关系上的信任，然后会波及组织内部的信任，最终还会波及社会的信任。组织和社会的高信任度来源于这个组织和社会成员的个人信任。

第三，“在建立信任方面，我们是可以大有作为的”。作者在书中与我们分享了他的和别人的扭转不利局面的经验。他让我们相信，信任并不是多数人想象的那么虚幻，那么模糊。相反，它很具体、可操作。他让我们乐观地看到，大多数情况下，信任是可以重建的。不管自己处于一个什么样的环境，不论信任度有多低，都可以积极地建立或重建信任，而这并不是遥不可及的。不论是在个人关系中还是在工作关系中，有13种行为可以极大地增强我们建立信任的能力。这13种行为分别是：直率交流，表达尊重，公开透明，匡救弥缝，显示忠诚，取得成果，追求进步，面对显示，明确期望，负起责任，先听后说，信守承诺，传递信任。这13种行为来自于自我信任的4个核心，都需要品德和才能的结合；而且每种行为都不能把它推到极致，否则就会变成一种弱势；另外，这13种行为需要互相配合才能形成一种平衡，如“直率交流”需要“表达尊重”来平衡。

总之，信任带来的效率是最高的。

## 信任的速度读后感篇三

这本书是我刚入职的时候我的leader推荐给我的一一史蒂芬·柯维的经典管理学书《信任的速度》。

该书是联想全球高管的红宝书，被誉为《高效能人士的七个习惯》以来写得最好的书。一经发表就占据了《纽约时报》和《华尔街日报》畅销书榜的第一名。

书中史蒂芬·柯维通过平实的语言、严谨的叙述向读者朋友们讲解了信任的五个维度：

自我信任、关系的信任、组织的信任、市场的信任、社会的信任

信用的四个核心：

诚实、动机、能力、成果

建立信任的十三种行为：

虽然好像看完这个提纲之后全书就没有什么神秘感可言了，但千万不要觉得只看提纲就够了鸭。以前看过一个很认同的说法：“看碎片化的文字最多能学会解决某个问题的方法，但是静下心来来看一本书可以教你解决一类问题的方法论。”

求人以鱼，不如求人以渔。

还是希望对这方面感兴趣的朋友们能够翻开这本书，亲自去书中发现更多有意思的细节。因此呢，在本文中，我们不讲道理，只谈感受，毕竟这也是小葱白更加擅长的领域。

书中提出的一个概念和一个观点让我深受启发。

“信任红利” & “信任可重建”

看到「信任红利」这个概念，我突然有种醍醐灌顶的感觉。

是呀！原来信任在我们的工作和生活中是如此的重要：在互相信任的良性关系里，我们彼此都会收获到实实在在的，可以被转化为金钱或者资本的信任红利；而在互相猜忌的恶性关系里，我们则时时刻刻被征收着巨额的“信任税”，这样的“信任税”不仅会让我们效率低下，更有甚者，让我们的工作完全无法得以开展！

信任不是虚无缥缈的概念，它是在我们的工作和生活中可以落到实处、可以用数字进行衡量和计算的成本。

而「信任可重建」则给我灌输了一种“发展”的思维模式。

你们是不是以为我要说“如何重建信任”？嘿，我就不。

初入职场，我们总是一边无比害怕犯错，一边犯着数不清的错。我们为什么害怕犯错？因为怕我们还太“弱”，后果承担不了。因为怕在没有信任基础的前提下犯了错，从此失去被信任的资格。

当我看到“信任可重建”这个概念时，我突然就明白了。犯错又怎样，及时纠正错误，及时汲取养分实现快速成长，比墨守陈规、止步不前的员工更可爱。

不要害怕走出你的舒适圈，不要害怕做暂时不擅长的事情，用经历恣意作画就是一张白纸最好的自我修养。

## 信任的速度读后感篇四

说到诚信，我的第一映像是要“说到做到，要言行一致”。但今天读了《信任的速度》后，有了新的认识和感悟。

在中国传统文化中，“诚”，是儒家为人之道的中心思想，立身处世，当以诚信为本。宋代理学家朱熹认为：诚者，真实无妄之谓。诚即天道，天道酬诚”。言行须循天道，说真话，做实事，反对虚伪。意思为诚实。《说文解字》认为“人言为信”，程颐认为：“以实之谓信。”可见，“信”不仅要求人们说话诚实可靠，切忌大话、空话、假话，而且要求做事也要诚实可靠。而“信”的基本内涵也是信守诺言、言行一致、诚实不欺。由此可见，在中国传统思想中诚信的核心就是做事实，说实话。但往往我们却发现，自己既是这样做了，也还无法得到别人的信任，由此就开始抱怨别人的偏见，

甚至开始愤世嫉俗。

在《信任的速度》中[stephen & rebecca l从西方人的眼光给了我们新的启示。在书中，信任被分为了四个核心——诚实、动机、能力、成果。其中，诚实和动机被归为品德问题；能力和成果被归为才能问题。在到这里，我突然有一种豁然开朗的感觉，原来我们一直所做的，只是做到了诚实或动机这一、二个核心而已。

诚实和动机不用我解释，我想大家也能通过字面意思明白。那么能力和成果呢？

能力是我们提升信心的手段，既是提升自己的信心，也是提升别人的信心。例如：一项尖端的技术工作，一个生手和一个高级技工，哪位更能取得雇主的信任？当然，这里的能力还包含了我们就建立、培育、传递和重建信任的能力。

成果其实也好解释，直白的说，如果我们不能完成应该完成的事，就会削弱我们的信任。另一方面，如果我们实现了自己所承诺的结果，就会树立一个正面的形象，声誉随之而来。其实这个问题，在我们的日常工作中最为常见，例如：某一个供应商，他积极的想为公司提供服务，当公司提出需求的时候，为了满足我们的.需求，他承诺了下午送货，在这个时候，他在诚实和动机上都还没有出现问题。但到了下午，供应商在配送能力上出现了错误（能力不能满足），导致货物没有按时送到。这个时候，作为业主是什么感觉，我想你一定不会相信他是无意犯错，这个时候，供应商的诚信就受到了损失。

”诚实“是地表以下的基础，是信用之树赖以生树的树根；”动机“是地表之上的树干；”能力“是树枝。是我们创造成果的能力；”成果“就是树上的果实，是可见的，可触摸的，可衡量的结果，最容易被人看到评价。



## 信任的速度读后感篇五

这本书是我刚入职的时候我的leader推荐给我的一一史蒂芬·柯维的经典管理学书《信任的速度》。

该书是联想全球高管的红宝书，被誉为《高效能人士的七个习惯》以来写得最好的书。一经发表就占据了《纽约时报》和《华尔街日报》畅销书榜的第一名。

书中史蒂芬·柯维通过平实的语言、严谨的叙述向读者朋友们讲解了信任的五个维度：

自我信任、关系的信任、组织的信任、市场的信任、社会的信任

诚实、动机、能力、成果

虽然好像看完这个提纲之后全书就没有什么神秘感可言了，但千万不要觉得只看提纲就够了鸭。以前看过一个很认同的说法：“看碎片化的文字最多能学会解决某个问题的方法，但是静下心来来看一本书可以教你解决一类问题的方法论。”

求人以鱼，不如求人以渔。

还是希望对这方面感兴趣的朋友们能够翻开这本书，亲自去书中发现更多有意思的细节。因此呢，在本文中，我们不讲道理，只谈感受，毕竟这也是小葱白更加擅长的领域。

书中提出的一个概念和一个观点让我深受启发。

“信任红利” & “信任可重建”

看到「信任红利」这个概念，我突然有种醍醐灌顶的感觉。

是呀！原来信任在我们的工作和生活中是如此的重要：在互相信任的良性关系里，我们彼此都会收获到实实在在的，可以被转化为金钱或者资本的信任红利；而在互相猜忌的恶性关系里，我们则时时刻刻被征收着巨额的“信任税”，这样的“信任税”不仅会让我们效率低下，更有甚者，让我们的工作完全无法得以开展！

信任不是虚无缥缈的概念，它是在我们的工作和生活中可以落到实处、可以用数字进行衡量和计算的成本。

而「信任可重建」则给我灌输了一种“发展”的思维模式。

你们是不是以为我要说“如何重建信任”？嘿，我就不。

初入职场，我们总是一边无比害怕犯错，一边犯着数不清的错。我们为什么害怕犯错？因为怕我们还太“弱”，后果承担不了。因为怕在没有信任基础的前提下犯了错，从此失去被信任的资格。

当我看到“信任可重建”这个概念时，我突然就明白了。犯错又怎样，及时纠正错误，及时汲取养分实现快速成长，比墨守陈规、止步不前的员工更可爱。

不要害怕走出你的舒适圈，不要害怕做暂时不擅长的事情，用经历恣意作画就是一张白纸最好的自我修养。