

信任的速度章节读后感 信任的速度读后感信任的速度第三波读后感(精选5篇)

当观看完一部作品后，一定有不少感悟吧，这时候十分有必要要写一篇读后感了！可是读后感怎么写才合适呢？以下是小编为大家准备的读后感精彩范文，希望对大家有帮助！

信任的速度章节读后感篇一

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……它不仅可以帮助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bmb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。

信任的速度章节读后感篇二

当人们开始彼此信任的时候，就有了高效率。

在生活中，我们往往会不信任别人也会被别人不信任，为什么会产生不信任？不信任的后果是什么？在读了《信任的速度》后，自己开始陷入深深的反思。翻开《信任的速度》后，对我印象最深的就是“信任税”三个字。当我们有了不信任或被不信任后，大家和别人都在为此付出“信任税”，而“信任税”也随着不信任的加剧消耗着彼此之间的效率”

红利“。为什么会出现不信任呢？首先从自己开始，我省省的反思。作者将信任分解为五层波浪：自我的信任；关系的信任；组织的信任；市场的信任；社会的信任。作为五层波浪的第一层——自我的信任，是信任自首，足见其重要性和信任关系中的引导性。

”要让别人信任你，首先你的自己信任你自己“。

作者举例一个起床的例子，例子中作者在繁忙工作中，仍然想早起锻炼，于是便将闹钟调得很早，当闹钟响了后，却有觉得自己确实很累，于是便继续睡觉。日复一日，闹钟变成过了笑话。虽然这个只是小事，但从这种小事的积累，自己就给了自己一个暗示——总有借口，做什么时候都会有”自己确实很累“的借口，长此以往，自己开始变得不信任自己，做事情的时候会先怀疑自己“我真的可以么”，而不是“我决心做就一定能成”。当抱着这种心态进行企业或团队后，一定会将这种习惯带入工作和社交中。从而逐步的失信于他人，恶性循环，最后崩溃。

结合自己的工作，进行反思。我们是怎么失去其他成员的信任？也许正是这些“小事”。

这句话，引起了我省省的反思。我们在工作中，特别是遇到忙不过来的时候，是不是会找很多理由？这个也许是不能避免，但在之后我们是否及时的兑现自己“稍等一会”、“晚点我处理”、“明天我们沟通“……是否会因为打岔而忘记了某项工作。这些小事的积累，消耗了我们别人对我们的信任，也消耗了自己对自己的信任。

信任从我开始，从小事开始。

信任的速度章节读后感篇三

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

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，但是静下心来读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。

信任的速度章节读后感篇四

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，是信用之树赖以生存的树根；”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。

信任的速度章节读后感篇五

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

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，但是静下心来读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。