

信任的速度章节读后感(模板5篇)

当认真看完一部作品后，相信大家的收获肯定不少吧，是时候写一篇读后感好好记录一下了。这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢？下面是我给大家整理的读后感范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

信任的速度章节读后感篇一

关于品德和才能，诚实和能力很重要，其实在看书的时候就想到我以前干活的时候，好像有时候是不诚实的，动机不对的，比如说对接需求和改bug的时候。对接需求时如果是自己做的的话，可能就会想这个功能容不容易实现，难不难做，如果不好做的话就跟产品经理说这个不怎么好实现（其实就是嫌麻烦才跟产品经理这么说，也有可能是技术的问题，好久不写代码了，写代码的能力可能退化了），如果不是我做就可能没有那么坚持，也会考虑这个功能技术的问题，如果这个功能可以实现，但是没那么简单或者有点麻烦的话，也会同意需求；改bug也是这样。不过现在没有这么想了，做的东西多了，考虑的没有那么片面了。主要还是得提升自己，多动手，才能不让自己手生。

关于负起责任，以前开发的时候没有从开发负责人或者迭代负责人的角色考虑过事情，所以就没有负起相应的责任和义务，没有关注任务的进度和bug的产生及修复。慢慢的就改进了，慢慢的开始关注禅道的任务维护进度和bug的修改，审核代码，帮助开发成员解决问题。还有就是保证迭代的正常进行及准时发版这就是我的责任。

关于直率交流和公开透明我觉得这两个行为差不多，直率交流的反面就是扭曲事实，公开透明的反面就是隐匿真相和事实，这两个行为都是告诉我们要对人真诚，有什么说什么，

而不是隐瞒真相，或者你认为隐瞒这个真相是为别人好，然而其实对别人来说不是，有可能会伤害别人，失去别人对你的信任。书中有一句话出现很多次：20年建立的信任，如果摧毁它，只需要5分钟。所以，建立信任很难，但是失去或摧毁信任很容易。要维护你与他人之间的信任，那么就要直率交流，还有公开透明。

关于匡救弥缝，我的理解就是亡羊补牢，为时未晚，如果是由于你自己的错误（不诚实、动机不纯、能力不行，没有交付可行的成果）失去了别人对你的信任，那么你就要努力去重建这个信任，弥补由于你的错误造成的结果，迅速的道歉，不要等过了好久之后才想起来要去修复这份信任。

关于显示忠诚，书中说是不要在背后议论别人，或者就是议论别人的时候，这个人在或者不在你的旁边你对他/她的评论是一致的，而不是当面一套，背后一套。还要大方承认其他人的成果，不要把别人的劳动成果据为己用，就算别人做的不对，但是就像中国古话说的：功是功，过是过，不能混为一谈，有功就该赏，有过就得罚。也不能因为这个人与你矛盾或者在你的心中这个人的品德不行，你就不承认这个人的工，那这样是不对的。

关于追求进步，这个好理解，对我来说就是不断的接触新技术，学习新技术，掌握新技术。因为时代在进步，如果我自己不进步，那就是在退步，要不断的接触、学习、掌握新技术。所以我最近开始看书，虽然有时候看不懂，但是会上网查询，或者询问网友。现在看书的速度太慢，需要继续进步，从实习到现在已经两年多了，才看了四本书，一本关于sql的，一本关于c#的157个建议，一本就是这个信任的速度，还有一本关于敏捷开发的，敏捷开发看完了没有写个总结什么的，觉得应该写个，但是不知道怎么写，晚上下了班之后看看，再大体浏览一下，然后写一个（我自己又做了个承诺）。

关于面对现实，也好理解（我自己还又看了眼书里怎么写的，

我没怎么记住），它的反面就是由于无法接受现实而欺骗自己的一种行为，也可以理解为好面子的人不愿意接受自己不愿意面对的结果，比如破产、被辞退……等自己意料之外的结果，或者是不愿意接受失败，活在自己的梦里不愿意醒过来，我们要学会接受现实，现实已经发生，你只能选择接受或者享受，而不是欺骗自己，这样自己会更难过，也会伤害身边的人。开发时也是，如果你明明知道这样子做不可行，而你偏要这么去做，那么最后可能是害人害己。

关于明确期望，这个行为我深有感触，因为由于期望的不一致，造成好几次迭代的失误和错误就任务的工时浪费。所以从那之后，我每次都会复述一遍我理解的需求和任务开发点，然后也会让他们复述一遍需求和开发的任务点，看看我们理解的是否一致，还真的有效果，所以我很理解这个行为。

关于传递信任，要充分信任已经赢得了你信任的人，要适当的给予信任正在赢取你信任的人。信任可以传递，你信任别人，别人就会信任你，信任可以说是相互的。

信任的速度章节读后感篇二

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。

信任的速度章节读后感篇四

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五

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]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，最容易被看到评价。