# 瞬变读后感5篇

来源：网络 作者：流年似水 更新时间：2024-01-02

*读后感可以是一种心灵的反应，它让我们更加敏感地触摸到文字背后的情感，通过写读后感，我们可以分享自己的阅读经验，启发他人的兴趣，小编今天就为您带来了瞬变读后感5篇，相信一定会对你有所帮助。通过读《瞬变》这本书，让我们从中可以学习到如何快速的改...*

读后感可以是一种心灵的反应，它让我们更加敏感地触摸到文字背后的情感，通过写读后感，我们可以分享自己的阅读经验，启发他人的兴趣，小编今天就为您带来了瞬变读后感5篇，相信一定会对你有所帮助。

通过读《瞬变》这本书，让我们从中可以学习到如何快速的改变自己，怎么样才能养成良好的工作和生活习惯。它理性的告诉我们如何找到成功的方向和工作如何才能有动力以及在环境中改变自己的不足，调整自己的心态，控制自己的自控和意志力，战胜自己情感的反向思想！

怎么样才能在工作中找到自己的正确方向呢？每个人工作中都要对自己的工作尽责，但自己是不是能做的好呢？也许大部分的人对自己在工作中的方向很迷茫，不知道自己该做什么，怎么样做才能能做的更好。在这，我想说，干什么事情别抱怨，用积极平稳的心态去对待和看待，不要让自己有散漫放纵的心态，多对自己每天干的每件事情反思，今天我做好了吗？是不是对得起我今天的\'工资，是不是让自己应该有的自身价值得到了展现。比如说我们今天早酿五甑原浆，那我们就应该好好的计算一下，应该要投入多少粮食酒曲和稻壳，原料投入进入，造出多少原浆才能和原料的投入是等值持平的，如果出现了亏缺情况，我们该如何进行补漏呢？

首先，班组应该组织班内人员进行讨论分析，看看问题是出在了那里，是不是有成本浪费的现象和操作中的失误而造成了减产。其次，找出事情的根源，上甑工在上甑中出现跑气，上甑速度及流酒的速度都是有可能对酒的产质量减产的重要原因，或者是酿造工在拌粮中投机取巧，本来是两次的步骤只做了一次所导致了粮食和稻壳的不均匀，找出这一系列的问题，大家要快速调整自身的问题，找到合理的解决方式，避免在以后的生产中再出现类似的问题！

其次，何为动力，就是团队发展的精神动力，是激发组织机能的活力，是企业终极的核心竟争力，每个人都要有感恩的心，感谢公司给予你自我发展的平台，感谢工作中对你关心和照顾的人，和你并肩共同进步的人！一个团队有没有动力，决定着公司的发展前进，要在工作中激活团队的动力，时刻为团队着想，要有良好的大局观，团队的动力主要是团队人员的心态和精神。多了解团队人员的思想，多于他们交流，工作不是一味的在枯燥乏味中进行的，有时一句话，一个笑脸都会让他们精神百倍，开怀大笑。顿时，在苦在累也瞬间消失。帮助员工解决烦心事，让他能全心的投入到工作当中，既避免了安全事故的发生，也让他可以全心的投入到工作中，让他感觉到公司团队对他的关心，让他找到存在感，才能激活他为公司倾心进力，而提升自己的动力，才能创造有效的即战力。企业对员工的培训同样可以提高员工的动力，员工经过心理培训，再进行相关的技能培训，员工会更积极主动的去学习，会更愿意把学习到的技能运用到实际的工的中去，这样的培训对员工可以起到事半功倍的效果！

第三，近朱者赤，近墨者黑。环境影响着人的思维与成长，但它并不排斥意志的自我表现。环境是固定的，是不可以改变的，但人的心理和动力会随着环境的改变而转变，如果你想做的更好，就要先改变自己，改变自己的工作方式和方法。如果你想让环境适应你，你就会失去机遇，我们只有先适应环境，才能扎根生存下来，才能适应环境，才能迸发自己的青春活力和实现梦想。每个优秀的人，不是与生俱来就优秀，他是适应了环境，在做每件事情，都对自己有所要求，给自己制定相应的工作计划，不因辛苦而放弃努力，在工作中一锤一凿的对自己心理和行动的敲打，清除自己在环境中的不适，努力找寻自己的发光点，闪耀点，而达到改变自己在环境中的缺陷，做到自己的缺陷细小化。

当在环境和情况不明确的时候，我们应该多观察别想是怎么做的，调整好自己的工作状态，努力改变自己的现状，找到自己的不足之处。只要你想去做，努力做，尽心做，就一定可以做的更好，从而在环境中改变自身的心理，调整自己的行动错误，奉献自己的力量！

奇普·希思（chip heath），斯坦福大学商学院组织行为学教授。与丹·希思共同著有全球畅销书《决断力》（decisive）。 丹·希思（dan heath），杜克大学社会企业发展中心高级研究员，前哈佛商学院研究员，thinkwell（思睿）新媒体教育公司创办人之一。

我们常说：生活在别处。是否对现状感到晦涩倦怠，无论是主动或是被动的想要发生改变，因为人生的惯性让人裹足不前，改变的发生显得十分的“不可能”。

国际著名心理学家奇普·希思兄弟借用一组很有趣的比喻：大象（情感）、骑象人（理智）、路径（环境），通过各要素的变化提出操作性极强的建议，让我们的改变轻松起来！

不要轻信你的理性思维告诉你的一切道理，所有的改变，虽然指引于你的理性，但是 却取决于你的感性，所有你轻而易举坠入的改变都是因为感性体验太好了，所以会很快加强这种改变，我们把感性的力量比喻做大象，而我们想要刻意做出的改变，往往是当下大象体验非常差的一些事情，所以大象会拼命弱化和反抗这些事情。

?瞬变》这本书就是作者通过大量案例和事实分析来总结出改变的本质，这不仅是一部理论总结的书籍，也是一部方法论，可以指导我们通过书中的理论及方法实现改变，无论是管理个人行为，还是管理一个公司，甚至是治理一个城市或国家，这本书中你都可以找到灵感和方法！

另感于在项目进行的阶段中，不断的巩固，是可持续的关键，抱怨很会打击信心（尤其是集体抱怨），我们需要闪光点和成功点，无论多么微不足道，都要进行奖励。人的本性容易注意问题而忽略进步，必须要有耐心和成长的心态，才能自我强化而出现滚雪球效应。

在这个神奇的世界，改变每时每刻都在这个世界的各个角落发生，可是我们如何定义改变？所有的改变，虽然指引于你的理性，但是却取决于你的感性，所有你轻而易举坠入的改变都是因为感性体验太好了，所以会很快加强这种改变，我们把感性的力量比喻做“大象”，而我们想要刻意做出的改变，往往是当下“大象”体验非常差的一些事情，所以“大象”会拼命弱化和反抗这些事情，而提出改变计划的这个理性思维，我们将其比喻做“骑象人”，这是通过对《瞬变》一书的学习所理解的改变。

我们生活在这个大环境中，每天都在不停的发生改变，唯有我们不断改变，才能融入这瞬息万变的社会。我们无力改变世界，唯有努力改变自己，成功的问题用成长去解决，成长的问题用学习去解决，学习的问题靠自己去解决。很多人认为，改变是要靠惊人的毅力、持久的耐力。其实我们并不是很清楚懒惰，没有很好的自我控制能力，才是阻碍自我改变的唯一根本因素。但是这本书告诉我们，改变并不是依靠意志力，而是需要靠智慧，用理智去指导情感，而不是依靠意志力来战胜情感。不断强大自己是改变现状的有效途径，很多时候我们总是在没有开始前就匡进了预设，不要想太多，大胆迈出第一步，前面的风景和你预设的不一定一样，会有意外收获。改变，永远不嫌晚。无论你是几岁，也无论你目前所处的境况有多糟，只要订立目标、一步一步往前走，人生随时都有无限的可能性。

身处这个巨变的时代，如果自身不能加强学习、转变思维观念，那么最终不仅仅会被变革中的集团淘汰，同时也会被时代所淘汰。使我痛苦者，必使我强大，通过2个月的看书学习，分析麻痹症、焦点短期解决治疗法、制定关键举措、终点明信片、萨尔萨时光、行动触发扳机等等的名词在我脑海中一直碰撞，我想也会一直碰撞下去，虽然理解的很浅薄，转化和消化还需要一段时间，但是对我来说已经受益匪浅。关于对如何改变的思考，按照集团公司共读学习月的要求，吸取《瞬变》一书中所阐述的的先进理念和经验，结合自己的岗位职责，谈谈我在今后工作中的`一些思路和措施：

改变对我来说是一个即熟悉而又陌生的词语，说它熟悉是因为它不时的在我们的生活工作之中被提及，说它陌生是因为我们找不到能实现它的具体措施及办法，我认为改变首先要解放思想，对自己已经习惯的思维模式进行全面的颠覆。

1、转变思维，加强岗位相关知识及外部知识的学习，提高专业知识，提升认识，增长见识，扩大视野，提高自己看待事物的角度及高度。通过此次读书学习月的活动，我深刻认识到了自己的不足，今后将不断通过学习来强化自己，通过一点一滴的积累来提高自己，我也希望能够带动身边的同事，共同把我们的团队打造成学习型组织。

2、强化岗位责任制，利用信息化管理工具及手段，深入一线服务一线。在这个信息爆炸的时代，如果我们还仅用传统的思维、方式去工作，必将会被淘汰，我们要完成以往对一线的由管理型向流程再造型的转变，深入一线，服务一线，凡事标准化，规范化，思维上要想如何通过借助信息工具的运用，来提高其工作的效率，切实通过自己的作为为一线减负。

3、顺应互联网时代的浪潮，借助互联网网络力量，借助集团高智慧的领导先进思维，利用信息平台宣传企业，提升品牌形象。酒香不怕巷子深的时代已经过去，如果“不作为”，信息的快速更新会瞬时将我们淹没，电子商务、微电商、各种各样的新生事物已经兴起，好贷网、易贷网也给我们敲响了警钟，如何利用信息化工具宣传自己成了我们迫在眉睫要解决的问题。微信公众平台已经开通，如果我们能潜心研究，用心经营，借助大家各自的好友圈、微信群进行传播，一传十，十传百，巨龙集团在酒泉市这个范围内就已经抢占了先机，再加上我们高效快捷的业务办理方式，高标准、超一流的服务，我们就会占尽优势，那无形中也会提升品牌形象增加品牌价值。

通过参与本次共读学习月的活动，我收获颇多，感触颇深，在获得知识的同时，也认识到了自己肩上的责任之大。时代在改变，集团在改变，我更要从自身改变，多学习，多努力，服务一线，提升自我。改变的目的就是为着明确目标，能为我们找到解决问题更为实际的合理方法和有效措施，改变可以提升工作效率，提高工作能力，更好的为公司创造出更多的价值。

改变，是我们生活中始终要面对的问题。有时，我们主动想要改变；有时，环境的变化要求我们改变。在作者看来，阻碍我们进行改变的重要原因，是我们希望变革的理智思考与已经存在惰性的情感需求不合拍，两者互相牵制使得我们难以做出改变。

文中骑象人的优点是他能够长远规划，去超越眼前得失进行思考的能力；缺点是原地踏步，过度地分析而且把事物想得太多；而大象的弱点：懒惰不沉稳，只见眼前好处忽略长远好处，希望立刻获得满足；它的优点：爱，怜悯，同情心及忠诚，大象是让事情最终得以实现的力量，需要这只大象的活力和驱动力。

改变不是一个意志力的考验，因为自我控制力是一种可耗尽资源，有时人们看上去懒惰通常是因为筋疲力尽了。希望改变事物，由骑象人必须提供详细的计划和准确无误的方向，由大象提供驱动力。

工作中我们如何改变呢？

首先在工作中明确工作目标，按时按点完成预算、结算以及签证工程。牢记岗位职责，按照项目部提交的签证计划，负责各类现场签证，及时做好签证工作。针对工作中存在的问题，不断完善个人自身工作能力，提升工作水平。

及时参与现场隐蔽工程、分部分项工程和配套设施项目的验收；做好事后造价分析，寻找并提出成本管理的改进建议。及时整理好造价资料和图纸，每天下班前为第二天的工作做好一些必要的准备工作，可以先大概的列出已知的第二天的工作。早上上班先给自己一天所有的事情，安排一个轻重缓急的顺序，然后按照工作任务的重要性，来合理安排工作任务

对于长期的工作任务，订制一份工作计划，具体时间段做什么，哪个时间段要完成哪些任务，若是临时的事情打扰了，应该如何处理，也需要在做工作计划是给予充分的考虑。定期检查工作的进展情况，查看既定的目标是否达到，该完成的任务是否都完成，任务没有完成，应该总结没有完成任务的原因，并采取其它方式，保证定期完成任务。

写工作总结，不管工作任务完成情况怎么样，都要写工作总结，这样对于我们提前完成的任务，可以为以后的任务分配安排做依据，对于没有按时完成的任务，更应该总结没有完成的原因，确保以后的工作准时完成。

充分利用来自同事的压力。因为在个体及群体层面，行为都是具备传染性的，利用同事的压力促成自己按照制订的目标前进。制定清晰目标，巩固习惯，同时持之以恒地用正面的眼光来看待周围的环境。以上就是我对《瞬变》这本书的学习与认知，以及对今后工作的一些安排。欢迎批评指正！

刚开始要学习这本书我本身是很不情愿也很不理解的，觉得自己只不过是车间里面干活的员工，有必要捧着一本书正儿八经的学一阵子么，而后又说是要买书我就更不能理解了，毕业已有五六年了，说真的很少认真的读过一本书，抱着试试看的态度，手机里面下载了电子版，开始了我对这本书的认识，一开始确实觉得有些读不懂，很难理解，通过目录慢慢地好像从中梳理出了一些思路。进而加深了我对这本书的兴趣。也许这本身也是一种改变的开始。

第一章读完，第一章讲了关于改变，你所不知道的三个事实。关于改变的第一个事实‘看似人的问题，实则情境的问题’，这点我深有体会。家里人都喜欢看电视看手机，这是家长都很困惑的一个问题。爷爷、奶奶、爸爸、妈妈都人手一个手机，让孩子去看书吗？孩子肯定是会去找老人抢手机，手机不让玩，孩子就去看电视了。孩子看电视实则是家庭环境的影响，如果我们都在看书，孩子就会去看书了。

关于“看似顽固抗拒，实则方向不明”这点我和我老婆的沟通中应用起来比较有效果。平时经常因为一些小事情拌嘴，她总是非常生气，气我不理解她。如我不记得她的生日，她就会和我发脾气，说别人家过生日又是包包，又是化妆品的，又是蛋糕，又是礼物的。我什么也没有。所以下一次我提前买了点她爱吃的水果并且定了一个大蛋糕。她回来后很惊讶，也觉得很开心。所以不要指望谁会很了解你，只有你说了，别人才会懂。

为了让改变发生，有三个问题必须解决：目标，方法和动力。你可以环顾四周，找一个榜样，观察一下他是怎么做的，然后模仿他。然后，制定关键举措，为了撬动改变这块巨石，你需要从关键的地方着手，抓住重点，找到开启改变之门的那把钥匙，这样才能事半功倍。当一个行为成为习惯以后，它就不需要你去刻意努力，它会自然而然地发生，甚至你都没有意识到，就已经完成了。习惯就像汽车的自动驾驶系统，你可以毫不费力地完成之前可能觉得很难的事情。

大象是我们改变本身的主体，骑象人是我们的理智和智慧，然后我们常常会发现，人是感性的这件事。让我们的大象心甘情愿地跟着骑象人的思路走，很多成功案例告诉我们，先要让大象找到感觉。如果你想说服一个人，讲道理往往不那么奏效，一定要接触到人的情感层面。现实中很多事是不确定的，你既不知道具体变量，也无法预估未来，改变所带来的未来并不是明确的，这种不确定性大象不喜欢，从而可能产生抗拒，分析理论并不能解除这种顾虑。好多重大的改变背后，都是具有探索和开拓性的，改革一定会成功吗？改革者也是摸着石子过河。选择某一个人就一定会幸福吗，数据也不能帮你做出决定。

为什么大象这么任性呢，为什么不单凭思考就改变行为？事实上我们自己的思维并不那么信得过啊。如果让一个人进行自我评估，答案一定是高于那个人真实水平的，我们给别人打分，通常比较接近真实分值，给自己打分，通常都会偏高。这种现象称为“积极错觉”，我觉得这种错觉可能是进化过程中留下的，正是这种微微过于自信，让人类相信自己可以。

不过对于谋求改变的过程中，积极错觉是个麻烦，我们已经认为自己那么优秀了，为什么还要做出改变，看不清自己的处境也无法正确评估自己的表现。尤其对于一些不可量化的事情。我们或许会认为自己是比别人更好的领导、职员、伴侣，但我们很少会错误的认为自己是不是真的是那样。

人们只有面对危机时，经历了人生低潮后，才会想到改变。恐惧、焦虑、无助才是改变的开始。改革者们明白，如有必要，我们可以制造一场危机，让人们相信大难临头，除了改变别无选择。改变的动机不是因为改变更好，而是不能不。

很多事情不是说变就能变得，只要我不曾停止对真理和世界的探索，只要我不放弃对改变的追求，我相信改变一旦发生是呈指数级发生变化。我一定会变的不一样，一定会成为真正的自己，终有一天我也可以做到知行合一，历事练心。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！