McKinsey&Company

جديد ماكنزي
كتيب صغير حول إحداث فرق ملموس

نستعرض في هذا الكتيب بعض الحلول والخدمات والقدرات وطرق العمل التي استحدثناها على مدار السنوات العشر الماضية كي تعمل، جنبًا إلى جنب، مع خبراتنا الفنية ومعرفتنا العميقة في القطاعات لضمان حصول عملائنا على ما يحتاجونه للنماء والازدهار.

3
مقدمة
نعمل دائمًا على جمع أفضل الموارد التي نمتلكها لتقديم أنسب الخدمات لكل عميل، وقد عملنا على توفير مجموعة من القدرات الجديدة وطرق العمل الحديثة التي تعزز تأثير هذا النهج المتكامل في العمل.

6
خبرات جديدة
تتمتع شركتنا بخبرة واسعة عميقة لا مثيل لها، ولتعزيز هذه الخبرة والارتقاء بها، تواصل الشركة باستقطاب أفضل الخبراء، وإضافة القدرات التحليلية، وتوفير سبل جديدة لتعريف عملائنا بالرؤى والأفكار التي يحتاجونها كل يوم.

11
الربط بين تقديم المشورة والتنفيذ
إن الدافع الرئيسي الذي تعمل ماكنزي من أجله هو مساعدة عملائنا على تحقيق إنجازات عظيمة. ويعني هذا ألاّ نكتفي بتزويدهم باستراتيجيات العمل فقط، بل أن نعمل معهم في مكاتبهم ومواقعهم لتوسيع نطاق التغيير وبناء القدرات لضمان النجاح المستدام.

16
شركة عالمية واحدة
تتضافر فرق العمل وخبراؤنا في قطاعات ومكاتب ماكنزي حول العالم على تطوير طرق جديدة للعمل بشكل أشمل من أجل الوصول إلى عملائنا بشكل سريع وعميق ومناسب.

مقدمة

نبتكر من أجل عملائنا

سعينا في ماكنزي آند كومباني على مدار تسعين عامًا إلى مواكبة التغيرات التي استجدت على البيئة التشغيلية لعملائنا. وقد واجه عملاؤنا خلال السنوات الأخيرة عدد من التحولات والاختلالات السريعة في أعمالهم ومؤسساتهم، فسارعنا أيضًا بمواكبة هذا التغيير.

هناك مفهومان أساسيّان في بيئة الأعمال الحالية نسمعهما باستمرار من عملائنا، أولاً، يطلبون منا أن نُقدم **أشكالاً جديدة من الخبرات والأفكار** لحل أصعب التحديات التي تواجههم. وقد تعاملنا مع المفهوم الأول بتحديث القدرات التي نخدم بها عملائنا بشكل منتظم، بما في ذلك الاستحواذ على شركات رائدة مثل "كوانتم بلاك" و"فيري داي" المتخصصتين بالتحليلات المتقدمة وتصميم المنتجات على التوالي، وأضفنا إلى فريق عملنا عددًا من الخبراء المتخصصين في مجال التحوّل الرقمي والتعلّم الآلي وإعادة هيكلة الشركات لتُعزز من كادر موظفينا المخصص لخدمة العملاء. حتى بات أصحاب هذه المهارات الجديدة مجتمعين في هذه المجالات يمثلون الآن ما يقرب ثلث عدد موظفينا المحترفين.

أما المفهوم الثاني فيتمثل **في عدم وضوح الخط الفاصل بين تقديم الاستشارات وعمليات التنفيذ** بالنسبة لعملائنا، وأنهم اليوم أصبحوا يطالبوننا بالانضمام إليهم في شراكات أعمق وليس فقط كشركة استشارات، والعمل معهم من أجل تحقيق الأثر الفعلي الملموس. وتلبيةً هذه الاحتياجات المتزايدة، أدخلنا المزيد من القدرات والخبرات الجديدة إلى شركتنا في مجالات متعددة مثل بناء القدرات واستشارات التنفيذ والتحول الرقمي وبرامج تطوير القيادة التي تقدمها أكاديمية ماكنزي، كي نتمكن من عقد شراكات مع عملائنا من شأنها أن تحقق الأثر المطلوب على أرض الواقع. ونحن نثق تمامًا في نجاح هذا النهج متعدد التخصصات الذي يضع الاستراتيجية موضع التنفيذ، لدرجة أن ١٥٪ من تعاقداتنا اليوم تربط الرسوم التي نحصل عليها بزيادة النمو، وخفض التكاليف، وتحقيق وفورات في المشتريات، وغيرها من المقاييس.

ويتجسد هذا التحوّل في طريقة عملنا أيضًا باستحداث فريق ماكنزي للمشاريع الجديدة، الذي يُركز على البحث عن الابتكارات وتطويرها وإضافتها ضمن الخدمات التي نقدمها لعملائنا، وتُرسخ هذه المجموعة أسس ثقافة ريادة الأعمال التي تميّزنا بها طوال مسيرة الشركة.

وعلى الرغم من كل ما نشهده من تغيرات اليوم، تظل بعض الثوابت لا تطالها يد التغيير أبدًا حول ماكنزي، مثل التزامنا بوضع عملائنا دومًا على قمة أولوياتنا، وتركيزنا العميق على موظفينا ومعرفتنا المتميزة، وإيماننا العميق بقيمنا المشتركة التي تمثل نموذجًا لمعنى الشراكة العالمية في "شركة واحدة".

وبينما نمضي قدمًا في مسيرتنا، نشعر بالحماس إذ نواجه هذه التحديات المزدوجة المتمثلة في الحفاظ على مقوماتنا الأساسية كشركة وفي نفس الوقت الابتكار لتلبية احتياجات عملائنا. ونأمل أن يساعدنا هذا الكتيب في شرح كل ما هو جديد في ماكنزي، والجهود التي نبذلها لمواجهة هذه التحديات.

مع أطيب تحياتي،

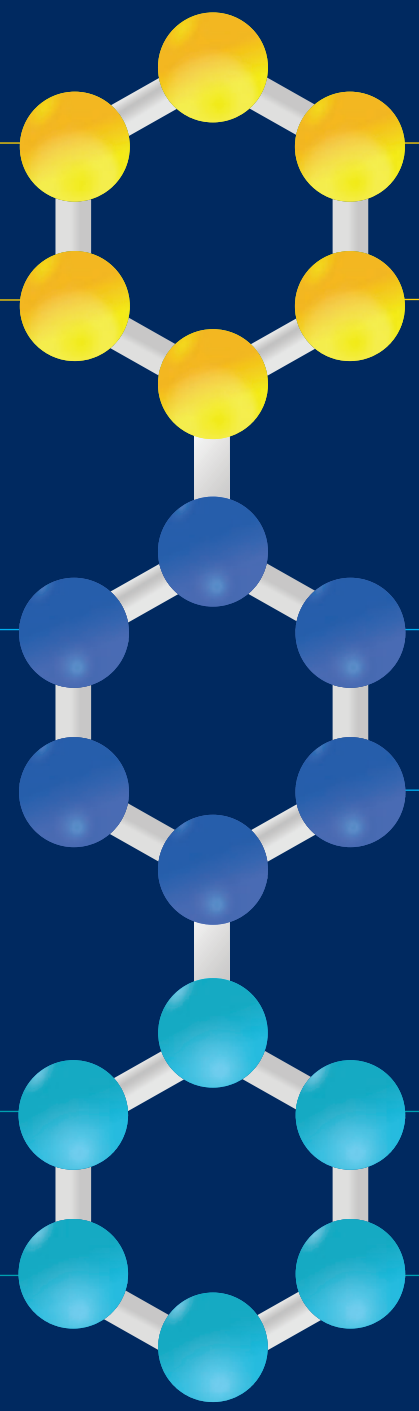
دومينيك بارتون

مقدمة

محفز للتغيير

يشكل موظفونا وخبراتنا العملية بحسب القطاع وحضورنا العالمي المحاور الأساسية التي تقوم عليها شركتنا. ولتعزيز هذه المحاور، قمنا بإضافة بعض الخبرات في مجالات جديدة بما في ذلك التحليلات المتقدمة وقدرات التصميم والحلول البرمجية والتكنولوجيا. كما عززنا أيضًا قدرتنا على مساعدة عملائنا في تنفيذ التغيير وبناء القدرات ومساعدة المؤسسات على التحوّل الذاتي.

وسوف يؤدي هذا الجمع بين خدماتنا الواسعة الحالية وقدرات عملائنا إلى تحفيز التغيير المستدام والإسراع من وتيرته.



مقدمة

أمثلة عن الجمع بين هذه القدرات من العملاء

تجمع الشركة مزيجًا فريدًا من الكفاءات والخبراء والأدوات وتقدمها لكل عميل من عملائها بما يثمر عن تحقيق أثر أكبر على المدى القصير. ولأننا تقوم ببناء مهارات جديدة ونعمل على تحسين العمليات الأساسية، فإن الازدهار التنظيمي للمؤسسة سيزداد قوة على المدى الطويل.

وفيما يلي مثال لتوضيح ما تعنيه هذه المنهجية بالنسبة لأحد عملائنا العاملين في مجال توفير المواد الأساسية.

التشخيص

تحليل نفقات الشراء وتقييم حالة وظيفة المشتريات باستخدام القدرة التحليلية المتخصصة لإدارة المشتريات والإمدادات

«كان العمل مع شركة ماكنزي تجربة رائعة. لقد تطرقنا إلى التفاصيل على مستوى لم نشهده من قبل، وعززنا ثقة موظفينا بنا واكتسبنا مصداقية مع موردينا.»

مشاركة فريق الخبراء

مشاركة فريق الخدمات التقليدي:
مدير المشروع + مستشار
مشارك + خبير مختص

تنفيذ أداة إدارة المشاريع

تطبيق «Wave» الذي تقدمه ماكنزي، لإدارة المكتب الخاص بالبرنامج

Wave

«[مع تطبيق برنامج Wave] نقضي معظم الوقت في الحديث حول كيفية تناول القضايا بشكل استباقي بدلاً من قضاء الوقت في الحديث عن وضعنا الحالي.»

البحث والتحليل

أدت الأبحاث المنفذة حول المواد الكيميائية المتخصصة والتحليلات إلى تبادل وجهات النظر بشأن الملكية على منحنيات تكلفة الراتنج

بناء النموذج الأولي

عملت ماكنزي الرقمية على تصميم وإعداد لوحة قياس الأداء للعملاء

Digital/McKinsey

التوجيه والإرشاد على التنفيذ

«وجود موظفين من ذوي الخبرة في مناصب الخدمة المباشرة في جميع المواقع لمدة سنة واحدة يمثل نموذجًا فريدًا من الدعم والاستشارات وهو ما نحتاج إليه تمامًا ... إن ماكنزي حقًا متميزة في هذا الصدد.»

قدم اثنان من مدربي التنفيذ بدعم نشر وتعميم التغييرات على مدى ١٨ شهرًا

ورش عمل لبناء القدرات

قدم الخبراء المختصون في بناء القدرات ورش عمل حول القيادة

«أكثر ما أحببت في هذه الدورة التدريبية هو إمكانية تطبيقها. لقد استطعت أن أفهم الأفكار المطروحة واستخدمها على الفور.»

التعلم الرقمي المستمر

التدريب المستمر على القيادة المقدم عبر أكاديمية ماكنزي

بفضل هذه العملية زاد صافي دخل العميل بقيمة

4.1 مليار دولار

خلال 13 شهرًا

خبرات جديدة

التحليلات

أصبحت البيانات المتوفرة في وقتنا الحالي تشهد توسعًا سريعًا من حيث الحجم والتنوع، وكذلك زادت الفرصة المتاحة أمام القادة لتحسين الأداء عن طريق بناء مؤسسات تعتمد على التحليلات.

يطبق قطاع التحليلات في ماكنزي أحدث الحلول والخدمات التحليلية والتقنيات المتطوّرة، مثل التعلم الآلي واستخراج البيانات والتحليل التتابعي، وذلك لتغيير طريقة الشركات في التعامل مع عملائها ومساعدتها في تحسين كفاءة العمليات الداخلية. ولكونه أحد أسرع القطاعات نموًا في شركتنا، يحرص قطاع التحليلات في ماكنزي على توسعة نطاق وعمق القدرات والخبرات التي تقدمها الشركة إلى العملاء، ونقوم بذلك عبر شراكاتنا الخارجية واستحواذنا على عدد من الشركات المتطورة بحسب القطاع مثل "كوانتوم بلاك" القائمة في لندن.

يضم فريقنا أكثر من 800 مُحلل وعالم بيانات سبق لهم العمل في عدد كبير من القطاعات الصناعية والمجالات التقنية، ويساعدون العملاء حول العالم على تحويل الرؤى التحليلية إلى استراتيجيات واقعية وتأثيرات ملموسة. وعند تطبيق هذه الأدوات والنماذج، نتأكد بأن العملاء قد قاموا ببناء قدرات كافية لكي تصبح التحليلات ميزة تنافسية تُناسب أعمالهم على المدى الطويل.

+2,000
مشروع تحليلي في مختلف القطاعات الصناعية والعمليات على المدى العامين الماضيين

دراسات ماكينزي

ضم كوانتم بلاك الى ماكينزي

مقابلة مع غلوريا ماسياس-ليزاسو ميراندا، شريكة في مدريد، وجاكومو كوربو، عالم تنفيذي في كوانتوم بلاك، لندن

ما هي أبرز التحديات التي تواجه العملاء في الاستفادة من القيمة التي توفرها التحليلات؟

غلوريا: يواجه العملاء تحديين كبيرين رئيسيين من وجهة نظري، أولهما أن العملاء يتعذر عليهم أحيانًا فهم حجم الاختلاف بين التحليلات المتقدمة الحالية عن أي تحليلات قاموا بها في السابق، وبالتالي لا يستوعبون قدرتها على تحويل أعمالهم. ثانيًا، يعتمد تحقيق الأثر من خلال التحليلات على الأفراد وتغيير ثقافة المؤسسة لتتقبل هذه التحليلات.

جاكومو: يكمن أصعب تحدٍ يواجه القادة بنظري في ترجمة مخرجات التحليلات إلى إجراءات عملية؛ أي إلى أمرٍ يُحدث تغييرًا في العالم. ويعدُّ تعيين المؤسسة للكفاءات المناسبة أحد العوامل التمكينية المهمة لتحقيق ذلك. والتحدي الآخر برأيي هو التكنولوجيا، أي تصميم تكنولوجيا التحليلات بشكل آمن وقابل للقياس ولا يتطلب برنامجًا للبيانات مدته خمس سنوات.

كيف تعمل تقنيات التحليلات الجديدة، مثل التعلّم الآلي، على تعزيز الفرص التي تُقدمها التحليلات؟

غلوريا: بشكل كبير! توفر لنا التكنولوجيا مستوى من الدقة، وبالتالي تُعزز الثقة في البيانات بشكل لم يكن متوفرًا في السابق عندما كنا محددين نظرًا لحصولنا على الكثير من الإيجابيات الخاطئة في نتائج التوقعات.

جاكومو: تتيح لنا هذه التقنيات أيضًا التعلم بطريقة مختلفة تمامًا، فقد قمنا، على سبيل المثال، بتطوير خوارزمية الاحتيال التي تُعلم المزيد حول آلية تحديد التعاملات الاحتيالية مع كل تحقيق واقعي يتم في حالات الاحتيال. كما أننا نحصل على بيانات أكثر دقة حول العمليات وتوظيف الموارد وظروف التشغيل بشكل أكثر شمولية، ثم نقوم بتحليل هذه البيانات على نطاق واسع، وتتم هذه العملية غالبًا خلال ثوانٍ معدودة بدلاً من ساعات.

كيف ساعد الاستحواذ على «كوانتوم بلاك» العملاء؟

جاكومو: يُمكننا حاليًا دمج الأصول التقنية وعلم البيانات والتصميم وكفاءات الهندسة البرمجية التي تملكها شركة «كوانتوم بلاك» مع نطاق عمل ماكنزي وقدراتها التنفيذية وخبرتها في هذا المضمار، ما يُشكل مزيجًا قويًا من المهارات! وقد ساعدنا هذا الاستحواذ على تقديم مقترح قيمة شامل ومتكامل، ومكننا من الاستثمار بشكل أكبر في البنية التقنية الأساسية لشركتنا «المنصة العصبية للبيانات.»

خبرات جديدة

الأدوات والتحليلات

تحتاج المؤسسات الناجحة اليوم إلى مزيج من الرؤى الاستراتيجية والخبرات المتخصصة بحسب القطاع والبيانات والتكنولوجيا؛ وتستجيب شركتنا لهذه المتطلبات بتقديم خدمات استشارية قائمة على الحلول.

توفر مجموعة حلول ماكنزي الخاصة من البيانات والبرمجيات والتحليلات والخبرات للعملاء رؤية واضحة حول المشاكل الصعبة التي تواجههم، إذ يتم إعداد الحلول لحل التحديات بطريقة قابلة للقياس والتكرار، ما يُتيح للعملاء اتخاذ قرارات أنسب تخدم أعمالهم. ويُمكن للعملاء أيضًا العمل مع هذه الأدوات سواءً مع فريق المشاركة لدينا أو بدمجها ضمن العمليات الخاصة بأعمالهم.

تُحقق الحلول التي نقدمها أثرًا ملموسًا من خلال الآتي:

برنامج الإدارة: مساعدة المدراء في التركيز على الأساسيات والتعامل معها بفاعلية أكبر.

التحليلات: حل مشاكل الأعمال من خلال الخوارزميات والأدوات المتقدمة التي تُحلل كميات ضخمة من البيانات الموجودة لدى العميل.

الرؤى: تقديم معلومات جديدة حول المؤسسات والعملاء والمنافسين والأسواق من خلال بيانات وتحليلات متفردة.

85+
خدمة متفردة

35+
فريق للحلول

مشاريع جديدة

حلولنا

المزيد عن ليز

المزيد عن فيفيك

مقابلة مع فيفك وادوا، شريك في قطاع المشاريع في مكتب ماكنزي نيويورك، وليز هيلتون سيغل، شريك رئيسي في نيويورك

كيف تتوافق الحلول مع الطريقة التي تخدم فيها ماكنزي العملاء؟

ليز: تتيح لنا الحلول بناء قدرات راسخة للعملاء، بدلاً من الاكتفاء بالإجابة عن أسئلة استراتيجية. وعندما نقوم بتقديم المشورة لعملائنا في تجارة التجزئة حول التسعير على سبيل المثال، فإننا نستخدم حلول التسعير لتحليل المنافسين والهوامش وحساسية الأسعار، ونعمل مع العميل جنبًا إلى جنب، وعندما ينتهي المشروع، نترك حلول التسعير ليستمر العميل في استخدامها.

ما الدور الذي تؤديه المشاريع الجديدة في تطوير هذه الأدوات؟

فيفك: تتطلب الحلول منا أن نُغير من طريقة عملنا عمّا كانت عليه سابقًا؛ عندما نُقيم استثمارات الحلول أصبحنا نتعامل معها كأصحاب رؤوس أموال المخاطر، وأصبحنا نُعين الموظفين كما تفعل الشركات الناشئة، فنوظف أفضل المصممين والمهندسين وروّاد الأعمال وعلماء البيانات، وكل ذلك يتطلب نماذج مالية وتقنية جديدة وأخرى للموظفين، والمشاريع الجديدة توفر هذه النماذج بطريقة فعّالة للحلول التي نُقدمها وتتماشى مع قيم ماكنزي.

ما الجديد في قسم الحلول؟

فيفك: التحالفات الخارجية. فنحن نتمتع بعلاقات مع أنجح وأهم المؤسسات في العالم، ونعمل بشكل متواصل على ربط شبكتنا مع المبتكرين التقنيين الذي يعززون رؤانا وحلولنا الخاصة بأساليب وطرق متميزة.
ليز: قام فريق ماكنزي لحلول تجربة العملاء، على سبيل المثال، ببناء منصة متكاملة لتقييم وتحسين تجربة العملاء، ونعتقد أنها أقوى وأمكن منصة مخصصة لتجربة العملاء في العالم، فهي توظف مجموعة متنوعة من القدرات التي طورناها داخل الشركة ومن خلال التحالفات الخارجية التي نفذناها.

هل من مثال عن كيفية مساعدة الحلول لأحد العملاء؟

فيفك: عدد من أفضل الأمثلة الرائعة عن ذلك يكمن في حلول تحليلات قطاع الرعاية الصحية؛ فنحن نعمل حاليًا مع مجموعة من شركات التأمين الصحية المدارة حكوميًا لمساعدتها في تطوير نماذج تحليلية لدفع أتعاب الأطباء بناءً على مخرجات المرضى بدلاً من أسلوب الأجور مقابل الخدمات. وهي عملية تحليلية شديدة التعقيد تعمل على تحسين مخرجات المرضى مع إعفاء النظام من أي تكاليف غير ضرورية.

خبرات جديدة

الأدوات والحلول

الحلول التنظيمية

في البيئة التنافسية الحالية، يشكل الأداء القائم على تحفيز الموظفين عاملاً محوريًا ومهمًا للنجاح.

في أبرز الشركات، يُولد الموظفون القيمة للجهات المعنية، ويسعون للازدهار مهنيًا والابتكار لمواكبة نسق التغيير. ونُساعد بدورنا العملاء على تحقيق ذلك من خلال الحلول التنظيمية، وهي مجموعة من الأدوات والتحليلات المطوّرة المخصصة لتحسين الفعالية التنظيمية.

تتطرق الحلول التنظيمية، التي تتضمن مؤشر الصحة التنظيمية، ومختبر التنظيم، وتحليلات الموظفين، والمؤثرين، وفعالية الإدارة العليا، والمركز العصبي، للبنود التالية في كافة جداول أعمال المسؤولين التنفيذيين:

القيمة: توافق المواهب البشرية مع دوافع توليد القيمة

المواهب: توظيف أهم الكفاءات وتطويرها والحفاظ عليها

التغيير: تحقيق التغيير من خلال الأفراد والعمليات

الثقافة: خلق بيئة مناسبة للأعمال

التصميم: تحسين هيكل العمل والعمليات والموظفين

القيادة: تأهيل القادة على كافة المستويات

الرقمي: زيادة المرونة التنظيمية

وانطلاقًا من التحليلات المتقدمة، والتكنولوجيا المبتكرة، وعقود من الخبرة، والخبرة البشرية لمستشاري ماكنزي، تُمهد الحلول التنظيمية الطريق أمام القادة لاتخاذ قرارات تنظيمية فعّالة للوقت الحالي وعلى المدى البعيد.

+3 ملايين

مُجيب على الاستبيانات من أكثر من 1,200 مؤسسة مدرجة على قاعدة بيانات مؤشر الصحة التنظيمية

6

عروض خدماتية في الحلول التنظيمية

مختبر المنظومة

مؤشر الصحة التنظيمية

دراسات الأفراد

المزيد عن كريس

مقابلة مع كريس جانيون، شريك حلول رئيسي في قطاع الحلول في مكتب نيوجيرسي

كيف يرتبط الازدهار التنظيمي بالأداء؟

لا يعني الازدهار التنظيمي التأكد أن الموظفين في الشركة هم سعداء فقط، بل هي القدرة على الحفاظ على أداء المؤسسة على المدى الطويل من خلال ثلاث كفاءات أساسية يظهرها الموظفون الذين يعملون في المؤسسة، وهي: أنهم يدركون الأهداف النهائية للمؤسسة وكيف تخطط لتحقيقها؛ ثانيًا، أنهم يمتلكون الأدوات والقدرات والدافع لوضع هذه الخطط موضع التنفيذ؛ وثالثًا، تشجيعهم على الابتكار والتكيف مع التغيير حتى يستطيعوا أن يحتفظوا بموقعهم في الصدارة. ويؤكد بحثنا أن الشركات التي لديها صحة تنظيمية مميزة يفوق أدائها عن نظيراتها غير الصحية تنظيميًا بأكثر من ثلاث مرات.

ما الدور الذي يُمكن أن تؤديه تحليلات البيانات في تحسين الأداء التنظيمي؟

يُمكن تطبيق تحليلات البيانات على الكثير من مصادر بيانات الموظفين الحالية للمساعدة في تحديد الاتجاهات التي قد تُساعد في وضع خطط القوى العاملة في المستقبل. كما أن استخدام البيانات لفهم المؤشرات وعوامل التمكين الدلالية لنجاح الموظف تُوفر فرصًا للتعامل مع كافة جوانب دورة حياة الموظف، وذلك بالتوظيف للمناصب الصحيحة، والاستثمار في التعليم والتطوير اللذان يحسنان فعلاً في الإنتاجية، وتحديد الفرص الكبيرة لخطط استبدال القادة.

كيف يُمكن للتصميم المؤسسة أن يؤثر على قدرتها من حيث الأداء؟

يُوضح البحث الذي أجريناه حول المؤسسات ذات الهيكل الأفقي أن فترات التمكين الإدارية المحسنة تعتبر حجر الأساس لمرونة المؤسسة، وتعود عليها بمكاسب كبيرة من حيث الكفاءة وإمكانية ادخار التكاليف. كما أن إلقاء نظرة متجددة على تبسيط هيكل الإدارة، بما في ذلك تقليص عدد الطبقات الهرمية غير الضرورية، قد يؤدي إلى التقليل من التكلفة ويعزز الكفاءة داخل المؤسسة. وقد وجدنا بعد تطبيقنا الناجح لـ «مختبر التنظيم» فرصة لتحقيق وفورات تتراوح من 10 إلى 30 بالمائة من تكاليف عدد القادة الإداريين في الكثير من المؤسسات.

كيف يُمكن استخدام علم المؤسسة لتوليد القيمة على نطاق واسع؟

تُعد القدرة على فهم دوافع القيمة الأساسية ومطابقة المواهب معها عاملاً أساسيًا فيما نُطلق عليه «الموارد البشرية 3.0»، ونُساعد عملاءنا في تحقيق ذلك من خلال بعض الحلول مثل «المركز العصبي»، وهو مركز قيادة مركزي يُراقب بيانات الأداء، وتطبيقات مثل «مطابقة المواهب» التي تتيح للقادة أن يحددوا المناصب الرئيسية وتطبيق مصادر متعددة للبيانات لاختيار الأشخاص المناسبين لشغل هذه الوظائف.

خبرات جديدة

التصميم

في عالم يُمكن أن تبرز فيه المنافسة من أي منطقة جغرافية أو قطاع، ويتلاشى فيه ولاء العملاء بنقرة واحدة، فإن تلبية احتياجات العملاء غير المحققة تُمثل أفضل مسار يُمكن الاعتماد عليه لتنمية الأعمال، بينما يستخدم القادة الأفكار التصميمية لسد هذه الثغرات.

تُعد الأفكار التصميمة عاملاً أساسيًا في توفير تجارب سلسلة وسهلة للعملاء، ولتحقيق ذلك، نحرص على إشراك عملائنا في كافة مراحل العملية لنتمكن من فهم أهم احتياجاتهم.

تدمج ماكنزي للتصميم خصائص الفن والبساطة والتعاطف في عملية طرح المنتجات والخدمات والتجارب الجديدة. ويعمل لدينا أكثر من 250 مصمم في 12 أستوديو في 4 قارات، بما في ذلك قادة وفرق كاملة انضموا لنا من وكالات مرموقة متخصصة بالتصميم، مثل "لونار" و"فيري داي"، ومن شركات رقمية كليًا. وتضيف هذه الشركات كفاءات استثنائية في التصميم بالإضافة إلى الخبرة في القطاع والرؤى التجارية والقوة التحليلية.

تُمكننا مواهبنا وأدواتنا كافة من تسريع وتيرة ابتكار ونمذجة وإطلاق وقياس مفاهيم جديدة لعملائنا، ونقوم بكل هذا بأساليب تعاونية ومرنة تُركز على تحقيق نمو مستدام.

مقابلة مع نيلي سيم، مدير تنفيذي لقطاع التصميم، تصميم التجربة، مكتب سان فرانسيسكو، وجيف سالزار، شريك في «لونار»، سان فرانسيسكو

كيف تُساعد الأفكار التصميمة عملاءنا؟

نيلي: نُركز في قطاع ماكنزي للتصميم على العمل مع المؤسسات في برامج نمو واسعة الناطق تتطلب مزيجًا من استشراف الأعمال والرؤية الإبداعية والمرونة التنظيمية. ويعمل نهج التصميم المتمحور حول الإنسان على مساعدة المؤسسات في فهم احتياجات العملاء وتطوير استراتيجيات مستقبلية وخطط وبناء منتجات وعمليات طموحة.

جيف: يُساعد التصميم المميز عملاءنا على أن يتميزوا سوق مزدحمة بالمتنافسين من خلال التركيز على احتياجات العملاء بشكل عميق، وبطريقة تخلق بمهارة رابطًا عاطفيًا للعلامة التجارية مع تقديمها عرض تجاري فريد من نوعه. كما أن الجمع بين التصميم ونقاط قوة ماكنزي المعروفة من القوة التحليلية والخبرة العميقة في القطاع يُساعدنا على التخطيط وتحقيق أثر أكبر مما يُمكن أن تحققه شركة مختصة فقط بالاستراتيجيات أو التصاميم.

ما الذي يدفع أبرز المصممين للانضمام إلى ماكنزي؟

نيلي: المصممون في ماكنزي مميزون فعلاً ومن خلفيات متنوعة، يأتون للعمل هنا وهم يتربعون على القمة في مجالهم، ويملكون خبرة كانت ستخوّلهم أن يديروا شركاتهم الخاصة أو العمل داخل شركات أخرى لو كنا نعيش في عصر آخر، لكنهم يدركون أنهم سيُحدثون أكبر أثر ممكن في العالم بالانضمام إلى فريقنا، وسيمهدون الطريق أمام شركاء التصميم والتكنولوجيا والأعمال للعمل معهم على تحويل القطاعات الصناعية العالمية.

ما الذي قدمه الاستحواذ على شركة «لونار» إلى عملاءنا؟

جيف: تجمع «لونار» بين أفضل الابتكارات والتصاميم لتقدم منتجات وخدمات وتجارب متكاملة ومذهلة ومهمة. ومن خلال غرس أعمال التصميم في استراتيجية ماكنزي الأساسية وعملياتها وتحليلاتها، فإننا بذلك نُساعد العملاء على تحقيق هدفهم المتمثل في تقديم منتجات وخدمات وتجارب غير مسبوقة، مع تشجيع الابتكار والنمو.

500+
جائزة تصميم دولية

500+
براءة اختراع منُحت لمصممينا

ماكينزي للتصميم

دليل الرئيس التنفيذي لتجربة العملاء

المزيد عن جيف

المزيد عن نيلي

مقابلة مع كيت سماج،
شريك رئيسي في مكتب
لندن

خبرات جديدة

إعادة الابتكار الرقمي

السؤال الذي يجب أن يطرحه كل مسؤول تنفيذي هو «ما نوع العمل الذي نمارسه؟»

تعد الإجابة عن هذا السؤال هي الأساس لتسخير التكنولوجيا من أجل إيجاد موارد جديدة وكبيرة ومستدامة للإيرادات، فالتكنولوجيا الرقمية فعليًا تُحقق أكثر من مئة بالمئة من النمو في بعض القطاعات. ويتطلب توليد هذه القيمة الانتقال من العمل "بطريقة رقمية"، كامتلاك شركة رقمية فرعية أو استخدام قنوات رقمية، وأخذ بعض الخطوات لإعادة ابتكار طبيعة الأعمال نفسها. ويعني ذلك القدرة على تغيير تجربة العملاء باستمرار، والتسويق لمكانة الشركة ومهمتها وحتى نموذج أعمالها.

تبدأ إعادة الابتكار الرقمي الناجحة من تحويل المحور الأساسي للعمل، وهو: مقترح قيمة الشركة المدعوم بموظفيها وعملياتها والتقنيات التي تستخدمها. ويُمكن لهذه العملية أن تشرع ببناء أعمال جديدة وإطلاق عدد من التجارب، لكن يجب على الشركات في النهاية أن تغير من طريقة عملها لكي تحقق القيمة الكاملة من التكنولوجيا الرقمية مع مرور الوقت.

تدمج ماكنزي الرقمية خبراتها في التكنولوجيا والتصميم والاستراتيجية والتنظيم والتحليلات لتساعد العملاء على إعادة ابتكار أعمالهم، فنشترك مع عملاءنا لبناء وتشغيل ثم نقل قدرات جديدة حتى تزدهر أعمالهم على المدى البعيد.

ما الذي يجب على الشركات أن تضعه ضمن أولوياتها في التحول الرقمي؟

المرونة. نظرًا لمدى سرعة تغير الأمور، سوف يحتاج أي استثمار تجاري إلى تأسيس عامل المرونة في كافة العمليات والأنظمة حتى تستطيع التكيف. أما ما يهم حقًا في العصر الرقمي فهو ما إذا كانت المؤسسة مستعدة للتحرك بمرونة وحرية.

ما هو دور التكنولوجيا الرقمية في تقديم تجربة سلسة للعملاء؟

التكنولوجيا الرقمية ليست غاية؛ بل هي بالأحرى وسيلة لتحقيق غاية. لسوء الحظ، تهدف العديد من الشركات إلى التحول إلى التكنولوجيا الرقمية بدلاً من التفكير في كيفية تأسيس أعمال تجارية أفضل باستخدام التكنولوجيا الرقمية. فالتحول الرقمي ينبغي أن يساعد على تقديم تجارب العملاء في صورة أفضل وأسرع وأرخص. فالتقنيات الرقمية تماثل زيت المحرك الذي يجعل التجربة سلسة وخالية من الاحتكاك قدر الإمكان.

ما هي أهم ثلاث أولويات لرفع مستوى الثقافة الرقمية في الشركة؟

الأولوية الأولى هي تقديم القدوة. يحتاج الموظفون إلى رؤية المسؤولين التنفيذيين يستخدمون التكنولوجيا بالفعل ولا يكتفون بالحديث عنها. والثانية هو الرؤية. على القيادة أن تقدم رؤية واضحة حول سبب أهمية التكنولوجيا الرقمية، وكيفية دمجها في أصول المؤسسة، بدلاً من الاكتفاء بإضافة مسحة من التقنيات الرقمية على كل شيء. أما الأخيرة فهي التحرك الداخلي، فعلى الشركات أن تبرهن للعاملين بها على أن التحول الرقمي سوف يسمح لهم بالوصول إلى إنتاج وأداء مختلف، وهو غالبًا ما يعني حدوث تغيير كبير في منظمتهم.

ما الذي قد يفاجئ العميل حول التحول الرقمي المقدم من ماكنزي؟

قد يفاجأ البعض حين يعلم بأننا نستطيع أن نقدم قدرات على أعلى مستوى من خلال نظامنا البيئي وما يحتويه من تحالفات وشراكات. ويتيح لنا ذلك مساعدة عملائنا على كافة الأصعدة، بدءًا من الكشف عن الأفكار الرئيسية، ووضع استراتيجيات، وحتى تقديم المنتجات أو الخدمات إلى السوق بطريقة تحد من المجازفة والمخاطر بالنسبة إلى رجال الأعمال.

300+
مؤسسة من الشراكات
والتحالفات في نظامنا البيئي

2,000+
خبير رقمي

ماكينزي الرقمية

إطلاق ماكينزي الرقمية

المزيد عن كيت

الربط بين تقديم المشورة والتنفيذ

دمج الدقة التجريبية بالاستراتيجية

تُدعم الاستراتيجية اليوم ببيانات غنية وتجريبية، وتُشكل جزءًا رئيسيًا من مساعدة العملاء في الإقدام على خطوات جريئة للتغلب على الصعاب التي تواجههم.

أجرى قطاع الاستراتيجية والتمويل المؤسسي في ماكنزي أبحاثًا واسعة النطاق على الأداء الاقتصادي للشركات على مدى فترات زمنية طويلة. وقد توصلنا إلى أن 60٪ من الشركات لا تحقق أي ربح اقتصادي فعلي، وأظهرت الاحتمالات أن 1 من كل 10 شركات متوسطة يمكنها أن تصل إلى الشريحة العليا من الشركات.

وفيما تبدو هذا الصورة محبطة، استطعنا أن نُحدد من خلال دراستنا التقريبية والرؤى السلوكية، الخطوات التي يُمكن للشركات أن تقوم بها لتحسين هذه الاحتمالات؛ إذ يُمكن للمؤسسات توليد قيمة كبيرة بإجراء خطوات أكثر وأكبر وتعزيزها بموارد مناسبة والمواظبة على توجيه الأداء بشكل تدريجي، فالاستراتيجية القائمة على البيانات عبارة عن مسيرة كاملة وليست مجرّد مشروع.

70,000+

شركة تم تتبعها على مدى +60 عامًا من خلال أدوات تحليل أداء الشركات التابعة لمركز تحليل الاستراتيجيات

70%

من عمل فورتشن جلوبال 100 يتناول القضايا الاستراتيجية

استراتيجية ومالية الشركات

المزيد عن كريس

مقابلة مع كريس برادلي، شريك في مكتب سيدني

ما الذي يُميز الاستراتيجية اليوم؟

لا تشهد المبادئ الأساسية للاستراتيجية أي تغيير، لكن هناك بعض التحولات الهائلة في كيفية تقديم المعلومات للاستراتيجية وتطبيقها. ينتج عن تزايد توافر البيانات والطرق المبتكرة للبحث فيها ثورة تجريبية. يمكننا الآن أن نقدم مطالبات صحيحة إحصائيًا على أساس تتبع الأداء المؤسسي على المدى الطويل. ولكن كلما ازداد ذكاؤنا، تزداد صعوبة المهمة، لأن مرحلة إعداد استراتيجية تصبح أقل استقرارًا وأكثر تشويشًا. لم تتغير الاقتصاديات الأساسية للاستراتيجية، ولكن الابتكارات مرتفعة التكلفة، والآثار المتشعبة، والسرعة الهائلة للتنمية تعني أن تلك الاقتصاديات تفضي إلى الكثير من النتائج الغريبة؛ ما يشير إلى حاجتنا إلى استراتيجية أسرع وأكثر جرأة.

كيف تبدو طبيعة مشروع الاستراتيجية اليوم؟

بالتوازي مع الثورة التجريبية، فإننا نعزز منهجياتنا لتصل إلى أفضل مستوى من الأفكار التي يطرحها مفهوم تعلم الكبار وعلم النفس المعرفي، حيث أن الاستراتيجية لعبة اجتماعية تحتاج فيها فرق العمل إلى تكييف معتقداتها، ويتنافس فيها الأفراد على الموارد بفعالية، ويتحدون فيها قواعد السلطة التقليدية، وتبدأ فيها الحوافز المتضاربة والآفاق الزمنية المشاركة في العمل.

ونظرًا إلى كل ما سبق، سوف تبدو الاستراتيجية الجيدة بمثابة رحلة لفريق الإدارة العليا أكثر منها مشروعًا تحليليًا. وتدمج الاستراتيجية الكثير من الرؤى ووجهات النظر، وحيث أننا نضع تشكيلاً لمعتقدات جديدة، فسوف تكون أقل ميكانيكية ونظافة، وأكثر تفاعلاً وتكرارًا.

كيف يُمكننا الحصول على المزيد من الاستراتيجيات الجريئة فعلاً؟

أولاً، المعرفة قُوَّة؛ الكثير من القادة لا يدركون الحقائق الأساسية المتعلقة بالاستراتيجية: من شبه المستحيل أن تعترض أي اتجاه سائد، واختيار السوق الفرعي بشكل دقيق هو الذي يُحدث الفرق على المدى الطويل. ثانيًا، علينا أن نتعامل مع القصور في أداء الشركات، ما يعني تحويل النهج التقليدي الذي تتبعه في التخطيط لأعمالها. وأخيرًا، تتولد الجرأة من تحقيق قناعات راسخة، ويجب أن تكون عملياتنا في صياغة الاستراتيجية أكثر تطلبًا منا وتهدف لاختبار افتراضاتنا الأساسية.

الربط بين تقديم المشورة والتنفيذ

تنفيذ التغيير

يقول المسؤولون التنفيذيون أن مرحلة التنفيذ هي أهم المراحل في أي تغيير كبير، وأن زيادة قوة قدرات التنفيذ تؤدي إلى المزيد من القيمة المالية بعد مرحلة التغيير.

يهدف قطاع التنفيذ في ماكنزي إلى زيادة الأثر المنشود والمحافظة على استدامته، ويعمل المئات من مستشارينا المتمرسين في مجال التنفيذ جنبًا إلى جنب مع خبراء الصناعة، ومن ثم يضيفون القدرات اللازمة إلى أعمال الاستشارات التقليدية التي نقدمها.

نعمل مباشرة مع موظفي العميل على جميع المستويات لمساعدتهم على تحقيق النتائج المرجوة، وبناء القدرات، ودمج أفضل مهارات التنفيذ في ممارسات الأعمال، وهو النهج الذي يساعد الشركات للحفاظ على التحسن لفترة طويلة بعد انتهاء المشروع.

ويحقق عملاؤنا تحسن سريع، وملموس، وقابل للقياس في الإنتاجية، والتكلفة، والجودة، وزمن التسويق، والأهم من ذلك، تُطوّر فرق العملاء المهارات اللازمة لتنفيذ التغيير مع الوقت.

+19 مليار دولار

من التأثير في صافي إيرادات العملاء على مدى العامين الماضيين

+500

خبير تنفيذ

ماكينزي للتنفيذ

المزيد عن لي

مقابلة مع لي تيلاهان، قائد في قطاع التنفيذ في مكتب دبي

ما هي خبراتك العملية قبل الانضمام إلى قطاع التنفيذ في ماكنزي؟

أمضيت 17 عامًا في أعمال الهندسة والانشاءات، وقمت بإدارة مشاريع رأسمالية كبرى ووحدات عمل.

ما الذي يُميز التنفيذ في ماكنزي؟

نُقدم نهجًا مخصصًا يُركز على تمكين الشركات من تحقيق أثر ملموس ومستدام عن طريق الخطوات التالية: نعمل جنبًا إلى جنب مع زملاءنا في ماكنزي منذ بداية المشروع لتحديد التحديات التي تواجه التنفيذ ونضمن أن تكون التوصيات والرؤى «جاهزة لمرحلة التنفيذ»؛ نستخدم أدواتنا الخاصة، مثل أداة تميّز قدرة التنفيذ، لتقييم جاهزية التنفيذ ووضع نهج مخصص للعملية؛ ونوظف قادة خبراء من القطاع متمرسين بإحداث التغيير في الظروف الصعبة.

هل يمكنك أن تعطينا مثالاً على مشاريع تنفيذ قمت بإدارتها؟

في مشروعي الأخير، ساعدنا شركة اتصالات على تطوير وتنفيذ عملية حوكمة جديدة وبرنامج مخصص لتغيير الطريقة التي تتبعها في إعداد ميزانية وأولويات استثماراتها الرأسمالية السنوية التي تبلغ قيمتها مليارات الدولارات. كان حجم ونطاق البرنامج استثنائيًا. وخلال أربعة أشهر، شاركنا بوضع وتقديم الحلول مع العميل، ذلك إلى جانب تقديم برنامج تدريبي منظم لأكثر من 100 موظف من كادر العميل.

ماذا كان أثر المشروع على العميل؟

قمنا بتدريب وتحفيز الفريق على جميع المستويات (المسؤولين، مدراء المعرفة، والمستخدمين المشرفين)، وهم الآن على دراية تامة بهذا البرنامج التحولي المهم، وأصبحوا يديرون عمليات التنفيذ بأنفسهم، ويُساعدهم في ذلك برنامج تم تطويره وفقًا لاحتياجاتهم.

الربط بين تقديم المشورة والتنفيذ

بناء القدرات

تُخفق التحولات التنظيمية أحيانًا في تحقيق التأثير المطلوب منها. فتعمل وحدات العمل في ماكنزي على مساعدة الفرق والمدراء على بناء المهارات المطلوبة لضمان نجاحها على المدى البعيد.

تستطيع ثلث برامج التحول فقط من تحقيق التأثير المطلوب، ذلك لأن معظم الشركات لا تُركز بشكل كافٍ على بناء المهارات الجديدة التي يمكن توسيع مداها لتشمل المؤسسة بأكملها.

تساعد شبكة ماكنزي العالمية لمراكز بناء القدرات عملاءنا على تحسين أدائهم من خلال برامج التعلم العملية. وخلال سنوات قليلة، قمنا بتوسعة مراكزنا بقدرات رقمية متقدمة، مثل الطباعة ثلاثية الأبعاد، والصيانة التنبئية، والاتصالات بين الآلات لتمكين عملاءنا من تحقيق كامل إمكاناتهم الرقمية.

تم تصميم مراكزنا لبناء القدرات وفق مبادئ تعليم الكبار ما أفضى إلى تأسيس بيئة مثالية لتوسعة طريقة تفكير المشاركين وتطوير المهارات اللازمة في التحولات الكبرى. وتعتمد المراكز مبادئ التعليم التجريبي ومواقع العمل الخالية من المخاطر وبيئة العمل الحقيقية وهيئة الخبراء التي تُمكن العملاء من تطبيق هذه القدرات بشكل مباشر.

المواقع:

دارمشتات، ألمانيا
أمستردام، هولندا
أتلانتا، الولايات المتحدة الأمريكية
بكين، الصين
الدار البيضاء، المغرب
تشيناي، الهند
شيكاغو، الولايات المتحدة الأمريكية
دارمشتات، ألمانيا
إرلانجن، ألمانيا
جورجاون، الهند
جوهانسبرغ، جنوب أفريقيا
كارلسروه، ألمانيا
ليون، فرنسا
ميونخ، المانيا
سلفادور، البرازيل
سان فرانسيسكو، الولايات المتحدة الأمريكية
تايبيه، تايوان
البندقية، إيطاليا
سنغافورة، سنغافورة
فروتسواف، بولندا
يكاترينبورغ، روسيا

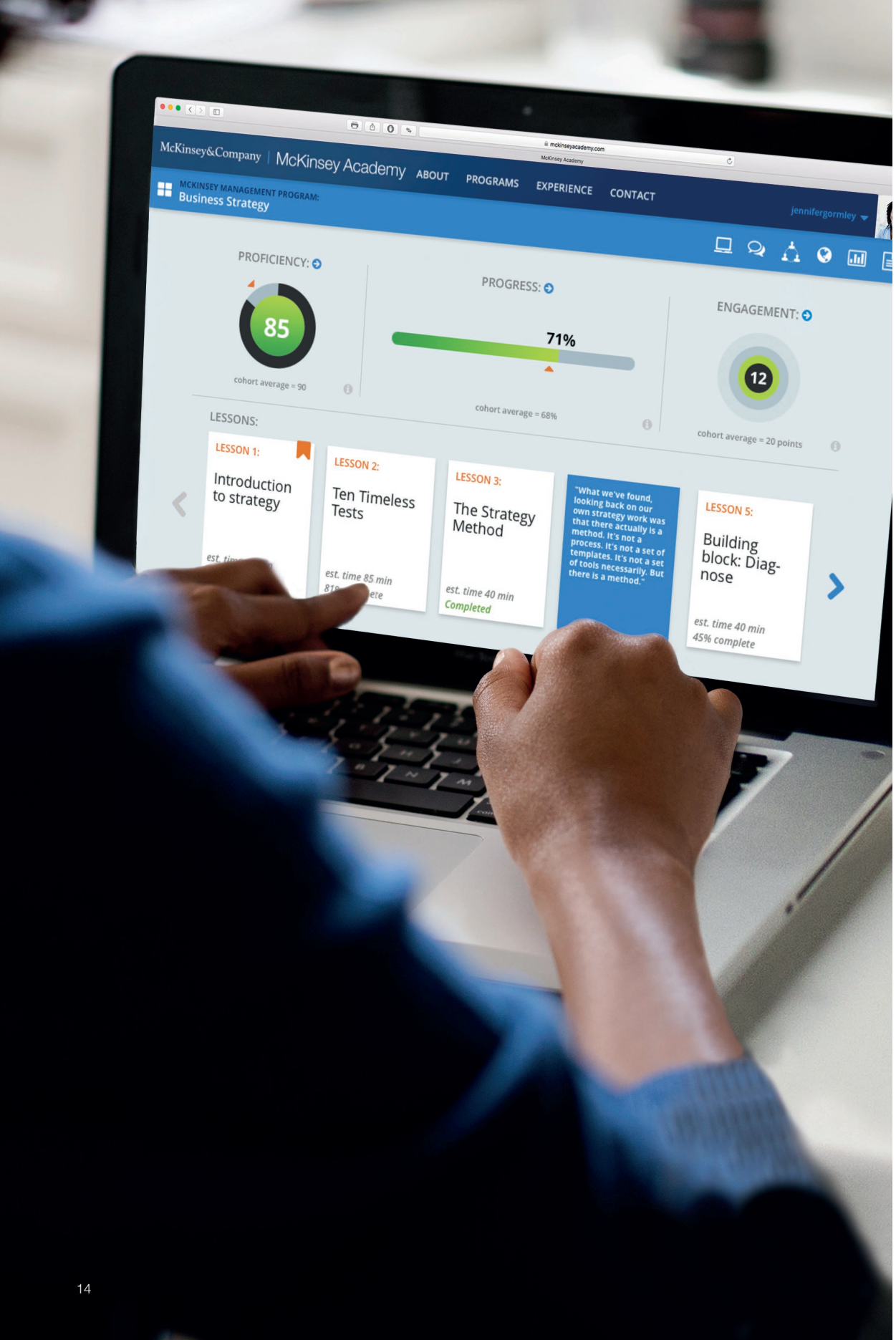
6,800+
مشروع في بناء القدرات في السنوات الخمس الماضية

20+
مركز ووحدة عمل لبناء القدرات

ماكينزي لبناء القدرات

مراكز ماكينزي للقدرات

خط التصنيع الرقمي في وحدة التجربة الرشيقة، البندقية



الربط بين تقديم المشورة والتنفيذ

تنمية المهارات القيادية

يعتبر تأهيل القادة شرطًا حاسمًا للحصول على مؤسسة ذات أداء إيجابي صحي ومتنامي. نُساعد في ماكنزي عملاءنا على تعزيز كفاءاتهم بتقديم تجارب تعليمية تفاعلية، بدءًا من الدورات الرقمية إلى ورش العمل العملية والمنتديات المشتركة بين العملاء.

إننا نرى مع التكنولوجيا والعلم السلوكي فرصة لإعادة النظر في التعليم المؤسسي والتطوير المهني، وجعلهما قابلين للقياس، وتحقيق أثر ملموس لعمل المؤسسة بشكل عام. وتثبت تجربتنا أن التعلم الأكثر فعالية يأتي من التفاعل بين الأقران الذين يواجهون تحديات مماثلة، كجزء من برنامج التطوير المرتبط بالعمل اليومي الحقيقي.

تعمل أكاديمية ماكنزي، وهي منصتنا لتأهيل القيادة، على تسريع تحولات الأفراد والشركات والدول من خلال إطلاق إمكانات الموظفين. واعتمادًا على معرفتنا العميقة في قطاعات عملائنا وأوضاعهم الخاصة، يقوم قادتنا من خبراء ومستشارين وأكاديميين بتقديم هذه البرامج التجريبية بشكل شخصي أو إلكتروني أو بطريقة تجمع بينهما.

10,000+
مشارك في الدورات الرقمية
منذ عام 2014

50+
برنامج تأهيل قيادي
مخصص سنويًا

أكاديمية ماكينزي

دورة استراتيجية العمل
عبر منصة التعلم الرقمي
من أكاديمية ماكنزي

الربط بين تقديم المشورة والتنفيذ

إعادة هيكلة المؤسسات

إن إعادة الهيكلة تحتاج لممارسة عملية، فمساعدة الشركات المتعثرة على تحسين أدائها بوتيرة سريعة يتطلب نموذجًا فريدًا من العمل الجماعي.

في ماكنزي، تركز وحدة خدمات الإصلاح والتحول حصرًا على التحولات السريعة الشاملة وإعادة هيكلة الشركات.

نجمع بين المهنيين الذين يمتلكون خبرة في مجالات الصناعة، والأسهم الخاصة، وإعادة هيكلة النظام البيئي، مع خبراء شبكتنا العالمية في الصناعة والتشغيل.

وتستطيع وحدة خدمات الإصلاح والتحول أن تيسر فهم التعقيدات الجغرافية بما في ذلك أنظمة الإعسار المحلية، والفروق الدقيقة في الاقتصاد والصناعة والعوامل التنافسية، كما تقدم معرفة عميقة بفنون التحول.

نعمل مع عملائنا، حيث نقدم لهم المشورة، ونتولى الأدوار القيادية لقيادة التغيير، ونتفاوض مع الجهات المعنية، ونقوم على تنفيذ العمليات الجديدة.

مقابلة مع كيفن كارمودي، شريك في وحدة خدمات الإصلاح والتحول في مكتب شيكاغو

لماذا انضممت إلى وحدة خدمات الإصلاح والتحول في ماكنزي؟

كانت فكرة بناء شيء جديد من الألف إلى الياء أحد أهم أسباب اتخاذي هذا القرار. كنت أعرف أننا إذا قمنا بالتصميم بشكل سليم، ستبدل قيمة ما نطرحه قواعد اللعبة بالنسبة للشركات التي تعاني من صعوبات. وقد برهن الجمع بين خبرة ماكنزي العالمية وقدراتها الوظيفية وإعادة الهيكلة المميزة ومهارات التحول على أنه وصفة قوية للنجاح.

ما هي نوعية المشكلات التي تستجيب لها وحدة خدمات الإصلاح والتحول؟

يعاني العديد من عملائنا من التعثر، في حين أن هناك عملاء آخرين يتقدمون من الجيد إلى الأفضل. إلا أن كل موقف يعبر عن مجموعة فريدة من التحديات. وهناك عناصر أساسية تحدد نجاح وحدة خدمات الإصلاح والتحول، وهي: تحديد الأسباب الجذرية التي تؤثر سلبًا على الأداء، ووضع خطة التحول الذي تحسن الأداء في كل مرحلة، والعمل مع الإدارة بوصفنا شريك لإسراع الحصول على القيمة المنشودة.

هل يمكنك أن تعطينا مثالاً على ذلك؟

في الآونة الأخيرة، توجهت إلينا إحدى الشركات التي كانت تكافح من أجل البقاء للحصول على خدماتنا. ومنذ الوهلة الأولى، اكتشفنا أن السيولة النقدية لدى الشركة ستنفد خلال ٣٠ يومًا، وأن الشركة متخلفة عن سداد القروض. أسند مجلس الإدارة إليَّ وظيفة الرئيس التنفيذي والمدير التنفيذي للمخاطر، وأوكل إلى وحدة خدمات الإصلاح والتحول قيادة عملية إعادة الهيكلة والتحول. وباستخدام مبادئ وحدة الإصلاح والتحول، تمكنا من تنفيذ برنامج طموح بهدف تحقيق الاستقرار للشركة، وجمع تمويل إضافي، ووضع خطة لتعزيز القيمة تعتمد على اجتذاب عوامل التحفيز الوظيفية المختلفة من مختلف أنحاء المؤسسة. واستطعنا في نهاية المطاف، أن نجنب الشركة خطر التصفية، كما أعدنا هيكلة الشركة بنجاح. وقد نتج عن ذلك بيع الشركة لمستثمر استراتيجي بحوالي ست أضعاف قيمة الفوائد والضرائب والاستهلاك سداد الدين. وسعدت فعلاً بتنفيذ هذه المهمة السريعة التي أدت إلى تحقيق نتائج هائلة.

+5 مليار
صافي الربح المعتمد عالميًا من المدراء الماليين

+250
عميل خُدِمَ عالميًا

خدمات التعافي والتحول

توجيه التحولات التنظيمية

المزيد عن كيفين

شركة عالمية واحدة

الكوادر البشرية

يشمل مستشارونا الأطباء والموسيقيين المحترفين والمهندسين ومديري الأعمال والرياضيين الأولمبيين وموظفي الخدمة المدنية ورجال الأعمال وعلماء البحوث. وتنضم هذه الكوادر إلى ماكنزي للحصول على فرصة لاستخدام مواهبهم في التغلب على تحديات مهمة ومعقدة، وتعزيز نقاط القوة لديهم من خلال العمل مع مجموعة من الخبراء من جميع أنحاء العالم.

ونحن نفخر بالتزامنا الذي لا يتزعزع بمعايير النزاهة والقيم، على الرغم من كل التغيرات التي تواجه شركتنا. ويضمن ما نتمتع به من تنوع في الخلفية المعرفية، ومعايير الانضباط، والجنس، والجنسيات، والتوقعات لعملائنا حصولهم على توازن فريد وخبرة عميقة وواسعة.

كما يمنحنا ما نتمتع به من نهج متسق لتعيين وتطوير موظفينا، بصرف النظر عن خلفياتهم ومواقعهم، ميزة كبيرة، حيث يتيح لنا تطبيق مناهج إبداعية لحل المشكلات المعقدة وإدخال تحسينات مستمرة على أداء عملائنا في أي مكان في العالم.

22,000
شخصًا حول العالم

130
لغة

500+
مليون دولار من الاستثمارات السنوية في تطوير المعارف وبناء القدرات

31,000+
خريج من 125 دولة

100+
جنسية مختلفة

180
مجالاً من الخبرات

شركة عالمية واحدة

قطاعاتنا

إن عملنا مع عملائنا دائمًا يأتي في قلب خبراتنا الصناعية العميقة وقدراتنا الوظيفية واسعة النطاق. ونواصل تقديم هذه الخدمات اليوم عبر 22 قطاعًا و 12 مجالاً من مجالات الأعمال، مدعومة بقدرات، وأدوات، ومهارات بشرية جديدة نضيفها على الدوام في كل مجال من مجالات الممارسة.

وسوف نستمر في تطوير تخصصات جديدة للتأكد من أن نتائج التجارب التي يحظى بها عملاؤنا أكبر وأسرع وأكثر استدامة من أي وقت مضى.

القطاعات

الإلكترونيات المتقدمة
الفضاء والدفاع
تصنيع وتجميع السيارات
المشاريع الرأسمالية والبنى التحتية
المواد الكيميائية
السلع الاستهلاكية المعبأة
الطاقة الكهربائية والغاز الطبيعي
الخدمات المالية
أنظمة وخدمات الرعاية الصحية
التقنيات المتقدمة
الإعلام والترفيه
المعادن والتعدين
النفط والغاز
الورق ومنتجات الغابات
الصناعات الدوائية والمنتجات الطبية
الملكية الخاصة والاستثمارات
القطاع العام
تجارة التجزئة
أشباه الموصلات
القطاع الاجتماعي
الاتصالات
السفر والنقل والأعمال اللوجستية

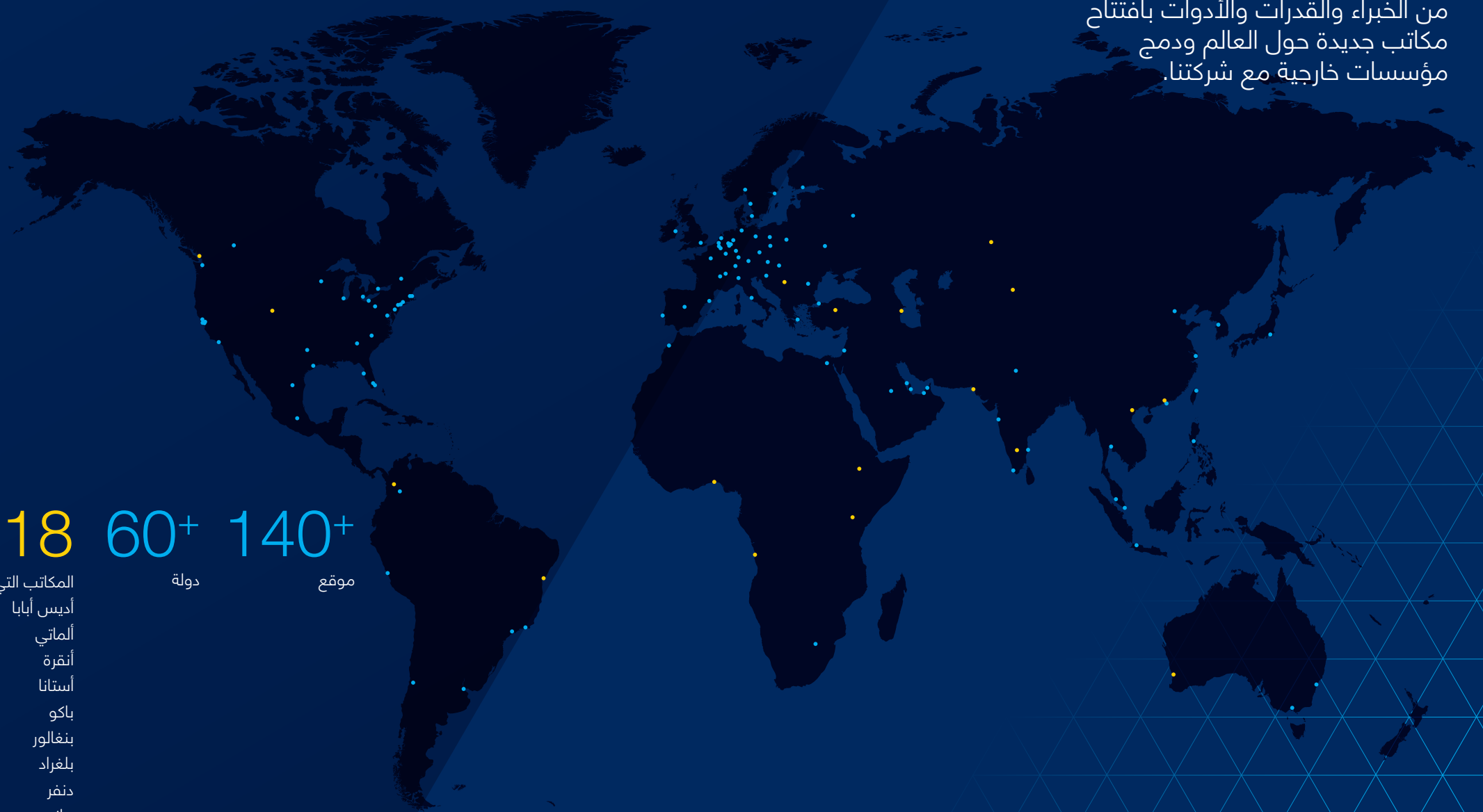
قطاعات خدمات الأعمال

التحليلات
التصميم
ماكنزي الرقمية
قطاع التنفيذ
برامج تعليم العملاء
التسويق والمبيعات
العمليات
التنظيم
خدمات الإصلاح والتحول
المخاطر
الاستدامة المؤسسية وموارد الإنتاج
الإنتاجية

شركة عالمية واحدة

التوسع الجغرافي

نستمر في التوسع بشبكتنا العالمية من الخبراء والقدرات والأدوات بافتتاح مكاتب جديدة حول العالم ودمج مؤسسات خارجية مع شركتنا.



140+ موقع

60+ دولة

18 المكاتب التي افتتحت منذ عام 2010:

أديس أبابا	كاراتشي
ألماتي	لاغوس
أنقرة	لواندا
أستانا	ميديلين
باكو	نيروبي
بنغالور	بيرث
بلغراد	سلفادور
دنفر	شنتشن
هانوي	فانكوفر

المواقع حول العالم

على الرغم من كل التغييرات التي تشهدها شركتنا، تظل بعض الثوابت لا تطالها يد التغيير أبدًا حول ماكنزي، إذ يساعدنا الالتزام بما نتمتع به من نقاط قوة أساسية وريادة الابتكار في مجال عملنا على الاحتفاظ بجاذبيتنا بالنسبة إلى قادة كبرى المؤسسات المهمة في العالم، حيث نقدم لها المشورة والأدوات اللازمة لمعالجة أكبر التحديات التي تواجهها، بالإضافة إلى مساعدتها على النمو والريادة بطريقة مستدامة.

للمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة موقعنا McKinsey.com.

© 2017 McKinsey & Company