

麦肯锡经验



[麦肯锡经验 下载链接1](#)

著者:[美]达夫·麦克唐纳

出版者:中信出版集团

出版时间:2017-6-1

装帧:精装

isbn:9787508674476

90多年来，麦肯锡服务的客户遍布金融、能源、制造、零售、电信等各行各业，世界排

名前100的公司中有70%聘用麦肯锡，其中包括AT&T公司、花旗银行、壳牌公司、西门子子公司、雀巢公司、奔驰汽车公司、中国平安保险集团等。

麦肯锡在全球顶级公司中推行了哪些管理、经营、文化变革？

这些公司在商业浪潮中屹立不倒的核心竞争力在哪里？

麦肯锡如何培育出郭士纳、汤姆·彼得斯、大前研一等现代管理大师？

自成立以来，麦肯锡缔造了一个又一个神话，而麦肯锡成就全球顶级公司的内在逻辑却从未被深入地挖掘与探究。

达夫·麦克唐纳历时多年，深入这家全球最神秘、最低调的管理咨询公司，获得独家一手资料，首次公开麦肯锡近百年不曾披露的管理精髓与经营秘诀，将麦肯锡与《财富》500强企业的成功要诀淬炼成11条经营法则，从而帮助读者更直观地理解和掌握经营的本质。

作者介绍:

达夫·麦克唐纳（Duff McDonald）

最佳商业故事金奖、最佳调查报告银奖获得者

美国有线电视新闻网（CNN）、美国全国广播公司（NBC）财经频道和福克斯新闻频道（FOX

News）媒体评论员，《名利场》《连线》《时代》等杂志专栏作者，《财富》《纽约观察家》特约编辑。

目录: 前言 麦肯锡的魔力

第一章 以客户为中心

作为麦肯锡的灵魂人物，马文·鲍尔认为，一切利益在客户面前皆可牺牲。他将自己定位为客户利益的公仆，在他的心中，除了客户还是客户。

第二章 战略思维

是什么能让员工从日常琐碎的事务中解脱出来、公司加快对市场变化的反应、管理者可以更明智地做出决定？战略思维的出现是商业历史上的一个重大突破，战略规划让企业能够掌控自己的命运。

第三章 “不晋则退”的用人机制

一方面，“不晋则退”制度提升了员工的工作能力；另一方面，对离职员工的关怀和体贴也使得人员更迭成为一种人脉储备。

第四章 金字塔原理

金字塔原理不是漂亮的图片和交叠的椭圆形，而是通过结构化的方式得出研究项目的结论，然后为数据和分析提供支持。

第五章 构建知识型组织

其他公司建立的是知识管理系统，而麦肯锡推行的是一种共享文化，每位员工都参与到知识的积累与传播中来。正因为致力于构建知识型组织，才能缔造出诸如汤姆·彼得斯、赫布·亨茨勒和大前研一这样的管理大师。

第六章 非凡的人脉网

麦肯锡从来不吝惜在人脉网上的投资。在《财富》500强企业中，有70多位首席执行官曾就职于麦肯锡。到2011年，有超过150名麦肯锡校友运营着多家年销售额过10亿美元的公司。

第七章 内部创业文化

为一个要求如此严苛的公司效力本身就是一种冒险，如果你发现了拓展业务的新机遇，这将成为一个比安于现状更安全的赌注。麦肯锡允许员工有内部创业的机会，并确保安全保障全部到位。

第八章 内训的力量

麦肯锡秉承着严格培训的传统，这样做的好处是培养强大的分析问题和解决问题的能力，并能在最短时间从不同城市召集不同岗位的员工，迅速围绕项目组织团队。这正是麦肯锡独步天下的秘密武器。

第九章 麦肯锡方法

麦肯锡方法的本质，是如何在纷扰的世界保持清醒和守纪。人一生中所接受的培训以及所进行的选择带来的回报，是拥有全方位适应的能力，并将事情做成。

第十章 价值观第一

企业的核心价值观将直接引导企业的未来走向，绝不能为了经济利益而牺牲公司文化。企业对价值观的坚持不仅能够对外树立公众形象，对内也可以提振员工士气。

第十一章 如何真正体现领导力

成立90年来，麦肯锡也经历了诸多风雨，但客户对麦肯锡的信任从未减弱。对于如何真正体现领导力，麦肯锡的做法是在错误中进行深刻的自我反省，避免领导者偏离企业的价值体系。

后记 重视数据，回归研究

致谢

注释

· · · · · (收起)

[麦肯锡经验 下载链接1](#)

标签

麦肯锡

管理咨询

管理

商业

历史

微信

好书，值得一读

咨询

评论

信息量太弱，并没有很好解释麦肯锡到底是如何牛逼的。

麦肯锡的非官方企业史，可以与《战略简史》（The Lords of Strategy）一起读。作为企业史作品，五星评价。

花了2个多月时间，读完。这阅读拖延症呀，得好好治了。这本书不是工具书，其实是麦肯锡的传记。以前我一心想做咨询顾问，麦肯锡是我梦想的殿堂，但门槛实在是太高，我也就慕其名而不得入门。读完此书，了解了这家精英人士俱乐部如何一步步发展了八九十年成为行业翘楚，如何一次次摆脱危机和困境，如何一边肯定自我一边又怀疑自身价值，其实这和当年QF遇到的很多情境相似，只是我们没有这么优秀罢了。每一个优秀的公司都有缺陷，都一样面对企业生命周期，在新形势下，且看它如何应对吧。

比上课强多了

中国文字博大精深，里面章节标题还要细细体会，才能跟内容完全对上号。倒是觉得叫M家秘史，索性更为贴切

非常详细的介绍了麦肯锡发展的历史，原来彼得斯、波特和大前研一都曾给麦肯锡带来光荣

一本麦肯锡的传记，一直很推崇麦肯锡的各种方法论，能把一群大学生变成指点世界500强的老大，这是需要多强的SOP

本书的架构以麦肯锡的11条管理经验展开，实则按时间顺序讲述了麦肯锡的发展历史。在读这本书的过程中，我跟着作者的叙事线反省、思考咨询行业的价值和意义。聚集了

不少精英、曾面对客户质疑也不改原则的咨询业龙头老大，也如同它的客户一般，经历着一切公司发展会遇到的风浪。

作为知识管理从业者，如何让知识为组织及其客户创造更大的价值、如何真正把知识转变成“知识资产”，还有很多需要探索的地方。不过有一个方向非常明确——通才打通关系建立的路径，专才真正解决痛点，跨界以推动创新。说到底，专业服务还是一个以人为主要资产的行业，如何把知识与人结合起来、如何盘活人与人之间链接所产生的价值，可能是未来知识管理更需要探索的课题吧。

企业传记，章节和书名设置得很生硬，但是对发展历程的叙述还是比较完整的。其中有非常多的精妙细节，可供同行对比和领悟，各自梳理自己的key takeaway吧。

非常精彩 一部精彩的发展史 同时也大致知道麦肯锡是咋样的了

资深麦肯锡内幕人士 讲麦肯锡创建在历史的不同阶段成长、解决问题的过程：

精英的招募与哈佛商学院的渊源；

为CEO提供独特的咨询顾问，不对外讲客户名单也不许客户讲聘用麦肯锡做顾问；再到安然事件的爆发，大前研一和《追求卓越》书籍出版的故事

21世纪，麦肯锡正在积极的加强自己的知识网络经营，加强离职员工校友关系网络经营。娓娓道来，精英知识群体的演化

提升公司员工能力，我想或许可以通过培训或让员工自发的学习这两种途径吧。《海底捞你学不会》中提到“不要因为员工离职就同他成为冤家。我们要让离职的员工对公司也心存感激。这样，他们在走投无路的时候还会回来，他们也会为我们作宣传。”又如《创始人精神》中提到“经常询问你的员工，他们是否愿意推荐朋友来你的公司工作。关注那些给出否定答案的人。需要通过一些什么样的改变才能让他们给出肯定的答案？”我想公司也应该是从外部情况考虑，但内部的也是需要重点的去关注的。

是我太功利了，还是书商过度承诺。零零碎碎的片段平凑完全没有符合预期。

整本书完全就是m家传记，要看经验看目录即可

@2017-08-15 07:03:31

根据麦肯锡发展史提炼出11条法则，前几章不错，后面信息量太弱了，麦肯锡更强调永不停息的改革励志者，它的兴衰随着全球经济的变化而变化。

[麦肯锡经验_下载链接1](#)

书评

根据麦肯锡发展史提炼出11条法则，前几章不错，后面信息量太弱了，麦肯锡更强调永不停息的改革励志者，它的兴衰随着全球经济的变化而变化。
近几天读了[美]达夫·麦克唐纳的《麦肯锡经验》：根据麦肯锡发展史提炼出11条法则（不过感觉比较牵强），前几章不错，后面信息量太弱...

据称，世界公认的最具效率的三大优秀组织是：最具影响力的宗教天主教、咨询业泰斗麦肯锡公司和在失败中成长的美国海军陆战队。麦肯锡作为唯一的企业名列其中，可见其组织效率和行动效率之高效。
对于麦肯锡，很多人都不陌生，金字塔理论、麦肯锡思维等都是出自麦肯锡之手。90多
...

[麦肯锡经验_下载链接1](#)