



设计兼组织者：

WDHB
CONSULTING GROUP

我们的公司：WDHB CONSULTING GROUP

自 1998 年由 Pascal Baudry 博士创建以来，WDHB 已为来自 28 个国家的 6000 余位经理人员设计并协助实施 300 多个学习及战略促进计划 (Learning Expeditions and Strategic Expeditions®)，考察北美、亚洲、欧洲的 2500 多家公司，涉及战略及管理的各个方面。我们一直与法国 50 强企业中的 27 家公司保持紧密的合作关系。**我们的方案备受推崇，我们将秉承精益求精的精神。**

WDHB **备受客户信赖**，因而**声名鹊起**，在全球获得了蓬勃发展。根据旧金山商业时报 (*San Francisco Business Times*) 报道，WDHB 曾两次录入 San Franciscoc 及 Silicon Valley 发展最快的 100 家私有企业之列。

WDHB 的团队目前由位于加州的核心团队组成，该团队致力于探索未来趋势并设计相应方案。本公司另有由 20 名高水平顾问组成的国际网络，可为学习及战略促进计划 (Learning Expeditions and Strategic Expeditions®) 的参与者提供支持及协助。此外，我们还在亚洲、北美以及欧洲建立了**本地合作伙伴网络**，确保相关方案在该等地区顺利实施。我们深信，促进计划 (Expeditions) 的成功有赖于完善而可行的组织，因而，我们与**专业的物流伙伴** (我们的物流伙伴 15 年来一直专门为我们提供服务，在该领域经验无与伦比) 以及**全球超过 50 个承包商**展开合作。

WDHB 的精神可概括为三点：

- 个性化方案：每个学习或战略促进计划 (Learning Expedition 或 Strategic Expedition®) 都专为相关客户而设计，是与客户紧密合作的成果；
- 充分满足客户的需求；
- 真诚承诺，使学习或战略促进计划 (Learning Expeditions 或 Strategic Expedition®) 成为客户的难忘经历。

我们习惯于与经理人员展开长期合作，为其提供扩展计划，我们的客户忠诚度极高：

- France Telecom 自 1996 年以来已向我们输送其 600 名高级经理中的 480 名；
- Leroy Merlin 在 15 年来已向我们输送 22 批共 300 余名经理人员；
- Decathlon 在 4 年来已向我们输送 8 批共 240 名经理人员，并于最近输送第 9 批；
- Groupe 3 Suisses 与 Banques Populaires 已分别向我们输送 8 批经理人员；
- Sita (Groupe Suez) 在 3 年来已向我们输送 7 批共 150 名经理
- Lafarge 与我们有 5 次合作经历，Credit Agricole、Auchan、Dassault 等分别有 4 次。

Areva 在 3 年间分别在北美、亚洲和欧洲向我们输送 13 批经理人员。Areva University 凭借其 与 WDHB 在 3 个洲组织学习促进计划 (Learning Expeditions) 的经历，获得“最具创新意识企业大学 (Most Innovative Corporate University) ”称号。

“WDHB 的学习促进计划 (Learning Expeditions) 效果远超其他全球大型培训机构提供的经理培训计划。参与者不仅涉足知识和认知层面，而且深入到了情感层面。”

Hélène Baudouin, Director of Change Management, GEMPLUS

“我在该公司工作的 28 年中，这毫无疑问是最佳的学习经历。”

Steve Blickenstaff, VP HR Areva North America

根据旧金山商业时报 (San Francisco Business Times) 的最新报道，WDHB Consulting Group 在旧金山及硅谷发展最快的私有企业中名列第 89。

San Francisco Business Times

WDHB 已协助多家法国公司取得战略上的重大突破。

Le Figaro Entreprises

服务项目一览：

学习最佳方案，推动变革 -> Learning Expeditions

制定战略决策 -> Strategic Expeditions®

培养“全球领导” -> Global Learning Expeditions (sm)

大公司总裁培训 -> CEO Expeditions (sm)

联合解决战略问题 -> Executive Beehive (sm)

重塑人力资源职责及其战略意义 -> HR Innovation

重塑商店理念 -> Customer Experience Expedition (sm)

我们的理念: LEARNING EXPEDITION

对管理团队而言，学习促进计划（Learning Expedition）是一次充满激情的充电体验。该计划是一个定制的结构化一周计划，可在世界任何地方（主要是北美、亚洲和欧洲）向任何国家的经理人员或有望成为经理的人士提供。该计划是一系列无缝协作活动的组合，可充分激发个人及团体的动力。

QuickTime™ and a
TIFF (Uncompressed) decompressor
are needed to see this picture.

学习促进计划 (Learning Expedition) 可推动改革 :

- **主动学习**：通过观察具体事实以及与其他人士交流进行学习。
- **主动学习**：根据参与者的主动发现以及团体的成果建模。
- **跨文化学习**：通过接触不同文化学习及积累知识。
- **行动导向学习**：在发现新理念后，辅导员将引导参与者思考如何将该等理念运用于实际情况，从而将认知转化为行动：让参与者成为“**具有创意的企业家**”。

→让参与者在规定时间内（数天内）提出新理念/他们自己的解决方案，使他们在返回公司后成为变革的促进者。

主要目标：

- 规划公司新前景，并分享变革前景
- 确定新战略态势
- 寻找战略问题的解决方案
- 培养新理念开发能力 – 创新
- 促进团队建设：深化团队的凝聚力、驱动力以及成员归属感
- 发展经理人员以及有望成为经理的人士
- 促进公司内的文化交流
- 协助多文化团队展开合作（在跨国/全球性公司内或并购时等等）

在许多时候，学习促进计划（Learning Expedition）并不限于一个目标，而是同时实现多个目标。

组织地点与主题：

WDHB Consulting Group 可应要求在北美、欧洲、中国、印度、日本、韩国以及其他国家组织学习促进计划（Learning Expedition）。

学习促进计划（Learning Expedition）当前的热门主题包括：

- 管理团队面临的战略问题（如行业如何在北美或中国发展？从事的业务是否适宜？）；
- 在美国（特别是加州）、加拿大或新兴国家发展管理方法；
- 建立以客户为中心的组织：从员工满意到客户满意，以客户体验为创意来源，建立无缝组织；
- 人力资源新创意：重塑人力资源职责及其战略意义，发起企业大学，将新技术应用于人力资源，“eHR”；
- 培养创新能力（特别是加强研发部与市场部的联系）：从技术创新到业务模型创新；
- 促进企业文化变革；
- 以可持续发展作为竞争优势；
- 集思广益：电子化协作（e-collaboration）与知识管理；等等。

我们也涵盖一系列特定的主题，包括：

- 零售业的未来：新商店理念、以客户体验作为竞争优势、电子商务、多渠道战略；

- 银行业的未来；
- 能源业的未来：可再生能源；
- 精益六西格玛：业绩之源，等等。

此外，我们还与相关领域的美国专家展开合作，共同讲授学习促进计划（Learning Expedition）课程。相关主题可单独探索，也可与如上述所列之更广泛的主题共同探索（例如，“发展我们的管理方法”）。

对于经理人员教育，我们提供的学习促进计划（Learning Expedition）中，高达 50%的时间是由美国的 Stanford、Penn 或 Berkeley 大学，欧洲的 Insead 或 HEC 大学，中国或印度的名校教授对参与者进行辅导。课题的内容已精心融入实践及发现部分 — 此并非仅仅是并列重复设计，而是完整的全新设计。

更多信息，请访问我们的网站www.wdhb.com。

QuickTime™ and a
TIFF (Uncompressed) decompressor
are needed to see this picture.



1250 Addison Street, Suite 206

Berkeley, CA 94702, USA

电话 : +1 (510) 649-9930

传真 : +1 (510) 649-9990

网址 : <http://www.wdhb.com>

电子邮件 : pbaudry@wdhb.com