

(2025年2月)

公開書簡

BSVersの皆様へ

長年にわたり、「VUCA」(Volatility: 変動性、Uncertainty: 不確実性、Complexity: 複雑性、Ambiguity: 曖昧性)という世界概念は、多くの人々にとってお馴染みとなっていることと思います。しかし、近年注目を集めているのが、アメリカの人類学者、ジャメイス・カシオ氏が提唱した新しい世界を捉えるためのキーワード「BANI」です。

BANIとは、Brittle (脆い)、Anxious (不安な)、Nonlinear (非線形な)、Incomprehensible (理解不能な)という言葉の頭文字から成ります。一言で言えば、現代社会は、非常に脆く、予測不可能な急激な変化に常に晒され、不確実性に伴う不安やプレッシャーが増大している状況にあると言えるでしょう。出来事や現象は、従来の秩序や単純な形では起こらず、複雑で理解が難しく、予期せぬ展開を見せる傾向が強まっています。

BANIの世界では、国家、企業、そして社会を構成する私たち一人ひとりにとって、不安定さ、予期せぬ変動がより身近なものとなる可能性があります。したがって、大きな出来事が変化を引き起こした場合、組織や個人は、それに適応できず、立ち行かなくなるリスクを抱えています。

このような状況下で、私たちはどのような心構えを持つべきでしょうか？さまざまな考え方がありますが、ここでは「RAAT」というアプローチをご紹介します。

- Resilience (レジリエンス) - 突発的な変化に対する対応能力を高め、プレッシャーや危機から立ち直る力を養う。
- Attention (注意) - 常に周囲の状況に意識を向け、注意深く観察する。不安を完全に払拭することは難しいかもしれませんが、不安の源を明確に捉え、主体的に対処することで、不安が精神を押し流す「洪水」となるのを防ぐことができる。
- Adaptation (適応) - あらゆる環境や状況への適応力を高め、変化に応じて計画や戦略を柔軟に見直す。従来の直線的な思考から脱却し、新しい独創性&多様性の解決策を積極的に探求することで、予期せぬ事態に柔軟に対応できるようになる。
- Transparency (透明性) - 関係者間の透明性を高め、相互理解と信頼を深める。不確実で予測困難な時代だからこそ、率直な対話を通じて、強固な関係性を築き上げることが重要となる。

世界は常に変化し、その行方を完全に予測することは困難です。しかし、私たちは学び続け、成長し、内なる力を高めることで、いかなる状況にも対応できる準備を整え、変化の波に乗り遅れることのないようにすることができます。

皆様の益々のご活躍を心よりお祈り申し上げます！

目次

特化ページ1： THE VOICE..... 04

Your voice - Brand voice

特化ページ2： BSVには何がある？ 06

月中に行われるイベントやアクティビティ

特化ページ3: BSVERSとのオープンな対話..... 16

BSVの従業員と仕事や人生についてオープンに話しましょう

特化ページ4： BSVの「人口」 24

新人、昇格者、栄誉ある方々をご覧ください...

特化ページ5： 楽しく遊ぼう！ 29

BSVersに仕事の合間にリラックスできる時間を提供し、興味深いギフトを受け取る機会を設けます



THE VOICE

Your voice - Brand voice



もう、サンシルク並みにトゥルトゥルトゥルに処理しときましたよ! お詫びにVIP体験、一週間まるごとプレゼントです! これからも、ずっとアタシと繋がってねっ! ♡



人生勝ち組1-0! 対話の威力

VALUES

対話の力

独創性

多様性

成功への伴走

豊かさの共創

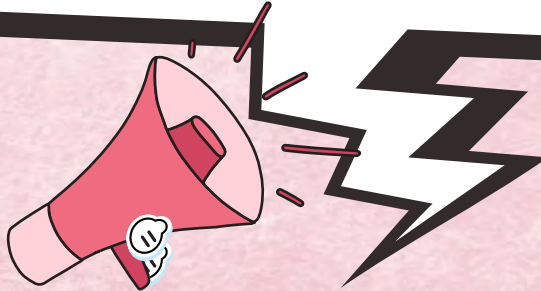
特化ページ

BSVには何
がある？



タレントマネジメントレベル1コースが閉幕

タレントマネジメントレベル1コースが閉幕
1月の中に、人材育成部門は南部地域におけるタレントマ
ネジメントレベル1プログラムの最終モジュールとなる
第6回「モチベーション向上とチーム結束力強化スキ
ル」を実施し、閉講しました。同時に、修了式典と
表彰式を開催し、受講生への表彰、およびコース
における知識・経験の伝達に大きく貢献された
講師陣への感謝を表明しました。



コース修了にあたり、以下の3名が優秀な成績を
収め、表彰されました。



Nguyễn Phúc Minh Nghi
ギー (DKSHプロジェクトエージェント)



Đặng Thị Đông Nghi
ギー (採用担当)



Nguyễn Thị Thanh Nhàn
ニアン (UOBプロジェクトエー
ジェント)



グエン・フック・ミン・ギーさんは次のようにコメントしています。「DISC（性格分類モデル）とコール品質評価の2つのレッスンに特に興味を持ちました。これらは日々の実務に非常に役立ちます。ゴック・アインさん（人材育成チームリーダー）とトゥー・ガンさん（プロジェクトチームリーダー）が担当したDISCのレッスン後、すぐにチームメンバーにテストを受けてもらい、それぞれの性格タイプ、強みと弱みを把握し、個々の得意分野に合わせたタスクを割り当てました。また、メンバーがミスを犯し、注意する必要がある場合も、DISCに基づいて、各人に適した指導方法や対話形式を選択することで、ミーティングの効果を高めています。一方、ミ・ホアさん（プロジェクトトレーナー）とクアン・サンさん（プロジェクトチームリーダー）が共有してくれたコール品質評価のレッスンでは、評価基準の選択方法や基本的なQAスコアカードの作成方法を学びました。これにより、PMの「レコード」を聞き、改善が必要な点や、伸ばすべき点を特定し、プロジェクトマネージャーを支援できます。このことは、「チーム」のKPI達成に大きく貢献しています。会社には、実践に即した、より多くの有益なコースを開講し、さまざまな分野や業界の経験豊富な講師陣から学び、耳を傾ける機会を増やしてほしいです。私自身も、将来的にさらに高いポジションを目指して努力するための計画を立てています。BSVersの皆さん、一緒に頑張りましょう！」



タレントマネジメントレベル3の6か月の旅の終わり

「提案スキル - アイデアを具現化するために」をテーマとした第6モジュールをもって、南部地域のBSVersがタレントマネジメントレベル3研修プログラムを修了しました。6ヶ月間の研修を通して、受講生はスキル、思考力を高め、プロジェクトの立ち上げから運用プロセスまで、PMとしての重要なステップを習得し、各関係者間の連携について理解を深めました。修了式では、人材育成部門の代表と、CRM事業部門副部長のホアン・グエンさんより、修了生に修了証が授与され、プログラム講師陣に感謝の意を込めて記念品が贈られました。





グエン・チュオン・フオン・タオさん（GM）は次のように述べています。「研修に参加した受講生は皆、BSVの文化と歩みを理解しており、現在担当しているプロジェクトの『柱』となる人材です。彼らは将来の『リーダー』としての素質を示しており、キャリアにおいてさらなる発展を強く望んでいます。各回の研修、特にケーススタディにおいて、それぞれの受講生は独自の視点を持っていましたが、共通の目的、つまり共通の問題解決を目指していました。これはBSVにおける日々の仕事の連携を縮図にしたものです。」



ゴー・ティ・チャー・ミー氏（受講生 - UOBプロジェクト）は次のようにコメントしています。「私にとって最も有益だったのは、新しいプロジェクトの立ち上げプロセスに関する最初の研修でした。講師陣の具体的なアドバイスを参考に、将来プロジェクトを展開、構築、管理していくことができると思います。もちろん、将来PMとして正式に活躍できるように、新しい知識を吸収する姿勢で研修に参加しました。現在も、その目標に向けて自己研鑽に励んでいます。」



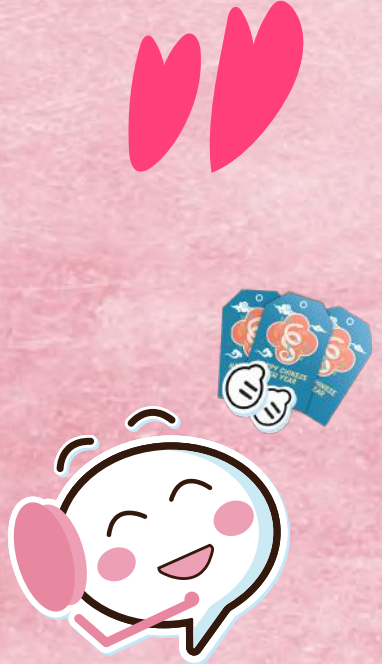
自身で機会を作り出し、勇敢に集団との違いを生み出し、困難に立ち向かうことが、受講生たちがさらに成長するための鍵となります。知識は皆同じように学びますが、それを機会に変え、成功につなげられるかどうかは、それぞれの突破力にかかっています！
「Try your best」！



BSVと新春を祝い、幸運を招く

BSVの各拠点では、温かく喜びに満ちた新春の宴が催され、活気に満ちた新年を迎えました。会場では、祝福の言葉とともに、幸運を願うお年玉が贈られました。賑やかな雰囲気と明るい笑い声は、飛躍と成功の年となる乙巳（きのとみ）の年を予感させます！







内部統制部によるコンプライアンス評価活動

内部統制部は2月に、引き続きホアビンセンターおよびハノイセンターにて、直接的なコンプライアンス評価プログラムを実施しました。評価内容は以下の通りです：

- 各部署における、社内規程・規則に準拠した活動状況の確認
- 情報セキュリティ対策
- 個人データ保護
- 内部管理



MS HƯƠNG PHẠM



MS THANH BÌNH

厳粛かつ緊迫感のある雰囲気の中、内部統制部は各部門に対し、今後の改善に向けた指摘を行いました。これにより、BSVにおけるより組織的かつ規律ある環境の構築に貢献していきます。

FHRハノイ、「タクサンの宝箱」を覗き見

FHRハノイは、「お正月休み」明けのチーム全体の仕事への意欲を再活性化するため、「タクサンの宝箱」 - 超巨大なおやつ箱 - を「アンロック」しました。FHRersは、毎日仕事に励み、成果を上げると、その日の面接実施数と面接成功数が最も多かった2名に、1日の終わりに宝箱が開けられ、ご褒美が贈られます。素晴らしい！FHRersが、更なるモチベーションを持って生産的に働き、良い結果を得られることを願っています！

「FHR、もっとメンバーを受け入れますか!!!」



特化ページ

BSVERSとのオープンな対話



FHRハノイの「採用のエース」ってどんな人 だろう？プロフィールを見てみよう。

その方は、採用担当のグエン・フォン・ハオさんで、現在はハノイ貿易大学の最終学年に在籍されており、同時に2024年度の人材開発部（FHR）ハノイ支社において、最も多くの個人内賞を受賞された記録保持者でもあります。きっと多くの方が疑問に思われることでしょう。学生でありながら、学業に頭を悩ませ、KPIにストレスを感じる中で、ハオさんはどのようにして優秀な学生と「採用のエース」という二つの役割を見事に両立させているのでしょうか。本日は、通信チームがハオさんとの「インタビュー」を通して、その疑問に対する答えを探ってまいります！

FHRハノイチームの「採用のエース」さん、こんにちは！ 簡単にご自己紹介をお願いします。



皆さん、こんにちは。FHRハノイの採用担当 - グエン・フォン・ハオと申します。BSVでの仕事と並行して、ハノイ貿易大学（FTU）でビジネス日本語を専攻する最終学年に在籍しております。よく言われるように、私は典型的な乙女座の性格で、何事にもきちんと気を配り、誠心誠意取り組むタイプです ^^。

専攻と採用の仕事は一見関係がないように思えますが、どのようなきっかけで応募者を「探し出す」道に進まれたのでしょうか？



話は大学1年生の頃に遡ります。FTUでのあるクラブに参加し、人事の分野に触れる機会がありました。時間が経つにつれて、人とコミュニケーションをとり、交流すること、適切な人材を見つけることに縁があると感じるようになりました。それが、3年生の時にBSVの採用インターンに応募した主な理由の一つです。

そしてあなたはそれを続けることに決めます



で実際に仕事をするようになってからは、さらに多くのことを学び、スキル、経験、そして実践を積むことができました。また、職場の環境や文化も、私の性格に合っています。協調性があり、明るく楽しい雰囲気ですが、仕事となると真剣に取り組み、良い結果を出せる環境です。そのため、インターンシップ終了後もFHRハノイに残り、正社員になりました。



採用担当としてのハオさんの「vibe」を一言で表現するとしたら、どんな言葉を選びますか？



同僚からは、いつもポジティブなエネルギーに満ち溢れていると言われます。応募者にとっては、熱心で情熱的な人事担当者だと思われるようです。個人的な視点から言うと、私は。。。「カメレオン」のような存在でしょうかね（大笑）。



カメレオンですか？



見た目は落ち着いていて冷静に見えるかもしれませんが、実はとても柔軟で物腰の柔らかいタイプなんです（笑）。カメレオンのように、周囲の環境に合わせて体の色を変えることができるので、自分をよくカメレオンに例えます。採用の状況や応募者一人ひとりに合わせて、臨機応変に対応できるんです。

採用担当者の一日はどのように過ぎていくのでしょうか？



私たちは、少しのカフェインで「アップモード」一日を始めます！

冗談ですよ！通常は、まずジョブディスクリプションを受け取り、それを徹底的に分析することから始めます。その後、応募者の検索、面接のスケジュール、仕事内容の説明を行い、研修を終えて正式に入社するまで応募者をサポートします。また、部署内で発生する書類作成などの業務をサポートすることもあります。



ハオさんにとってBSVでの採用はどのような特徴点があると思いますか？



BSVは規模が大きく、多岐にわたる分野で様々なプロジェクトがあるため、人事担当者は常に応募者を探し、会社の情報を迅速に把握し、柔軟に対応し、既存の応募者リソースを最大限に活用する必要があります。また、BSVの特殊なポジションの採用において、私が最も苦勞しているのは、時間的な制約です。多くの仕事はシフト制や夜勤があり、それに加えて売上目標のプレッシャーもあります。それが応募者のためらいにつながりやすく、人事担当者が解決すべき課題となっています。

じゃ、ハオさんは、どのようにしてその課題を解決し、毎月のKPIsを達成、さえそれを上回っているのでしょうか？



主に、フェイスブック、スレッドシティ、求人ウェブサイトなどのオンラインプラットフォームから応募者を探しています。エンゲージメントを高めるために、ユーザーがソーシャルメディアを頻繁に利用する「時間帯」に投稿したり、メンバー数の多い求人グループを探したり、関連する投稿にコメントしたりするなどの基本的なコツも実践しています。

応募者がJDを詳しく調べるだけでなく、人事担当者も面接に参加する人の情報を把握し、彼らの「vibe」を掴む必要があります。例えば、同世代の若い人たちには、面接している仕事に限定せず、学業スケジュールや挑戦したいという気持ちに基づいて、より多くの選択肢や適切な「仕事」を提案します。経験豊富な応募者には、ニーズを聞き、仕事について率直に話します。

素晴らしいですね。応募者に多くの選択肢を与えることは、特に学業に時間を割く必要がある学生にとって、非常に良い方法だと思います。



その通りです。私も同じ立場だったので、よく理解できます。しかし、さらに重要なのは、面接に合格し、研修を開始した後の応募者のサポートです。気遣い、コミュニケーションを通じて、彼らが疎外感を感じないようにするとともに、オープンで親密な関係を維持し、友人や親戚からの潜在的な応募者の紹介につながるようにします。他の場所で試した後、BSVのプロジェクトに応募するために戻ってくる人がたくさんいます。

これらの方法を実践することで、平均して月に10~12人、ピーク時には30人ほど採用しています！



すごいですね！ピーク時には1日に30件も面接をするなんて！私のピークは、1日に…2人だけのBSVersに面接することですよ！（笑）詳細な情報を共有していただきありがとうございます。採用の仕事と、私のような通信の仕事には、共通点があることがわかりました。どちらも、直接的にも、ソーシャルメディアなどのプラットフォームを介して間接的にも、人と接することに関わっています。



HA HA...



HA HA...

ハハ、それでは私もあなたのKPIの一つということになりますね（笑）。冗談です。あなたのインタビューはもっと深く掘り下げる必要があるでしょう。そして、確かに私たちの仕事には共通点がありますね。「人材」に関わる仕事であり、人の雰囲気を読み、「コンテンツ」をプラットフォーム上にも、直接的にも間接的にも会話の中にも作り出す必要があります。

そうですね。最終的な目標は異なりますが、共通点はあります。通信にとって、一見すると個人や小さなグループに関わるように見えるコンテンツも、間接的にグループ全体の価値を示す要素となります。



ええ！そして、企業の通信は採用プロセスに大きな影響を与えます。応募者は、私たちに履歴書を送るかどうかを決定する前に、会社の情報をインターネットで検索し、職場の環境や仕事について大まかな評価をする傾向があります。

さらに、人事と通信の両方が、ソーシャルメディアを使って「ターゲット」にアプローチします。今後、私は個人のブランド力を高め、自分の仕事をさらにサポートするために、ティックトックのアカウントを開設することも検討しています。



それはいいアイデアですね！もしあなたが協力者を必要とするなら、私に連絡してくださいね！あるいは、私たちのコンテンツ協力者になりたいですか？（笑）。



喜んで！

採用の仕事に戻りますが、仕事と学業でストレスを感じて、すべてを「投げ出したい」になったことはありますか？そんな時、あなたは何をして癒していますか？



どんな仕事にもプレッシャーはつきものです。ましてや私は最終学年の学生なので、締め切りが重なり、疲労困してしまいうこともあります。そんな時は、家族、友人、同僚など、周りの人に話を聞いてもらいます。誰もが辛抱強く耳を傾け、アドバイスや慰めの言葉をくれます。そんな素晴らしい人たちと一緒に仕事ができる、とても恵まれていると感じています。

あ、私がよく使う癒しの方法として、多くのZ世代の皆さんも実践していると思いますが…お寺に行ったり、タロットカードを試したりすることです（笑）。これは、心を落ち着かせ、精神を安定させるのに非常に役立つ方法です。



今後の「レベルアップ」したフォン・ハオさんの姿を描写してください！



1~2年後の私も、おそらく採用に関わる仕事をしていると思います。同時に、専門知識と語学力を磨き、より力強くなり、自分のブランドを確立していきたいと思っています！

採用の分野で働いている、または関心を持っている同世代の人たちにメッセージはありますか？



まず、効果を出すためには、応募者を粘り強く「追いかける」ことです。そして2つ目は…応募者に不満を言われたり、上司にKPIを「詰められたり」しても落ち込まないように、自分で自分を癒す方法を知ることです！（笑）。
そしてさらに…

ハオさんのように「カメレオン」になりましょう。落ち着いていて冷静に見える時もあれば、陽気で親しみやすく、非常に面白い「vibe」に変化することもできます。



その通りです（笑）。

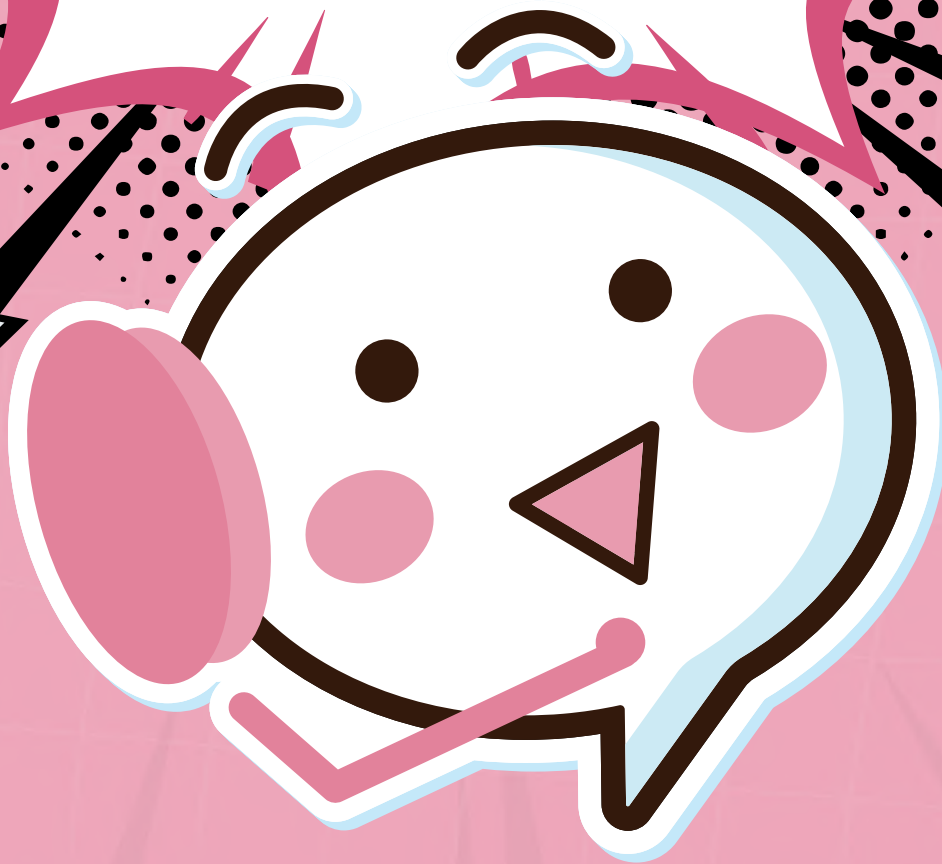


ハオさん、お時間いただきありがとうございました。これからも多種多様な「色」を持つフォン・ハオさんでいてください。この仕事を通して、ワクワクするような経験をたくさんしてくださいね！そして、そのエネルギッシュな姿勢をキープしてください！



特化ページ

BSVの 「人口」



"NEW COLOR"

BSVに、CRMソリューション部門から希少な「紅一点」が仲間入り！

「西遊記には『女人国』がありますが、BSVにはCRMソリューション部門に『男人国』がありますね（笑）。最初は女性が少なすぎて驚きましたが、皆さんの協力的で親切なサポートのおかげで、すぐに馴染むことができました。でも、おしゃべりする相手が少し足りないかな（笑）。今後は、スキルを学び、磨き、チームにもっと貢献したいと思っています。より挑戦的なプロジェクトに参加できる機会があれば最高です！」





"ON

1月、目覚ましい成果を上げた「On Top」メン

TEAM FHR



Nguyễn Diệu Linh

Nguyễn Thu Lê



Nguyễn Thị Trang



Nothern CRM Business Division



Ngô Trung Hiếu



Bùi Việt Hải



Phạm Thanh Huyền



TOP"

バーをご紹介!輝かしい顔ぶれをご覧ください。

Southern CRM Business Division



Lê Xuân Chi

Ngô Thị Thanh Tuyền



Nguyễn Trọng Phú



Trần Thị Ánh Ngọc



Nguyễn Mỹ Duyên

Telecom Division



Nguyễn Ngọc Thanh



Lê Thị Bắc

Global Business Division



Nông Trọng Đạt



Nguyễn Anh Phương



Nguyễn Thị Kim Anh



Hoàng Đức Hùng



Hồ Thạch Thảo



Nguyễn Văn Mạnh

提案箱

「Every voice matters」というメッセージを込めて、私たちは一人ひとりの声が重要であると信じています。そのため、「BSVホーム」の内容をより充実させるために、皆様のご意見をもっとお聞きしたいと考えています。役立つご意見やコーナーに適用できるアイデアをお寄せいただいた方には、感謝の気持ちとしてささやかなプレゼントを差し上げます。ご意見がありましたら、是非下のQRコードをスキャンしてくださいね！



また、「BSVホーム」へのコンテンツ提供を希望される場合は、以下のメールアドレスにご連絡ください

bsvcommunications@bell24vietnam.vn