2014-09-22

**陳如月**

**決定MR薪酬的四個規則**

 在歐美，有關MR的薪資和獎金等薪酬結構，最近有各種各樣的方法被反復嘗試。葛蘭素史克藥廠宣布MR的評量和薪酬結構不會反映其銷售，考慮的方法是把顧客滿意度當作重要的評量項目，但似乎沒有其他公司跟進。

 關於MR的薪酬結構，讓我們驗證研究分析師Jennifer Harrell發表在Cutting Edge Information公司的Pharmaceutical Sales Management雜誌關於成功MR的薪酬結構的文章。

 在歐美，關於MR的薪酬結構，考慮的有本薪和獎金包裹、有權獲得獎金的資格，和其他的要素。這個基本結構沒有改變，但是嘗試各種的想法和給付的方法。重點是由於各公司的產品線改變，營業活動的方法改變，因此修改薪酬結構。企業為了滿足業務人員並提高業績，修改這個報酬體系之際，通常有四個規則。

**①薪酬結構是慎重考慮到公司主要產品和MR而制定**

 設計薪酬結構必定要考慮公司的產品組合的獨特性，和徹底反應銷售這些產品的MR們的能力和專業性。總之，經營者必須在MR們對醫護人員說明產品使其理解後，把擴大產品處方的最佳策略反映在關鍵績效指標。還有，考慮MR的人性、藥品銷售策略和經驗水準，還有在MR和客戶建立更強的網路、提高技能水準，或推出新產品時，給付計畫應該有一些成長和改變的彈性。

**②讓MR清楚知道薪酬結構的內容**

 當MR清楚地了解他們是如何被給付的，報酬體系變成了進一步激勵更高銷售額的強大工具。然而，如果這個報酬體系複雜到很難理解，團隊都迷失在混亂的薪酬結構的細節和數字運算的話，就變成不是激勵，報酬的動力變弱。至關重要的是，MR理解是被怎麼對待和給付報酬的。容易理解、清楚說明細節給銷售人員，是實現設計良好的報酬體系的第一步。

**③刪除難以衡量的因素**

 業務目標應該很容易衡量，銷售團隊成員可以追踪自己的進度，這種簡單性是有利的。當MR可以很容易地衡量自己的表現，他們可以看到他們接近業務目標和獎金目標的程度。葛蘭素史克藥廠打算實施的顧客滿意度的評價方法，以MR而言，等到看到、知道結果要花很長時間，很難衡量。如果獎金是依賴軟性的因素，譬如醫師的滿意度，MR不能清晰和快速地評估他們是怎麼做的。在另一方面，當他們可以追踪他們的成功，看看它是如何連結到獎勵，MR就會建立信心，推動自己達到下一個目標。讓目標和評量簡單易懂是非常重要的，它大大地左右MR的激勵。重點是要刪除難以衡量的因素。

**④提高獎金的影響力**

　 MR越接近自己的目標，支付的乘數強化激勵機制，讓他們得到更高的獎金，這種策略驅動MR建立與維持和關鍵醫護人員牢固的關係。再者，結合團隊為基礎的薪酬能增加合作行為，要發展和強大支援一個產品，就要讓銷售團隊增加「團隊合作」。它是實現團隊目標的一個有效方法。

– End –