2016-03-21

**陳如月**

**MR的職涯**

藥品公司持續大變革。MR大家被這個高速前進的時代趨勢撥弄，會覺得痛苦嗎？業界的趨勢是選擇和聚焦，未來可能朝向「在○○領域專門」或是「斷念長期收載藥品」等新藥、長期收載藥品、學名藥的「分擔」。

MR諸君現在正是進入回顧到現在為止的經歷、思考未來要選擇哪個方向的時期。每個人不同，有些MR可能想要選擇改變職涯。如果所有想繼續MR職務的人都能繼續下去是很好，然而預計MR的需求將減少，期望者將面臨搶職缺的境況。在這種嚴峻的環境下，要實現願望，有什麼樣的心態準備好呢？

想必很多MR正為了未來從事哪個領域的MR而煩惱，其實沒有哪個領域的MR可以永保安穩。以前感染症領域和心血管疾病領域的藥物豐沛，「聲量佔有率，share of voice」是有效的，因此需要大量的MR。可是，近幾年新產品變少，今後，MR的需求也會減少。另一方面，明顯驚人的腫瘤領域和中樞神經領域，期待克服的癌症、失智症和許多其他疾病，正在尋找創新新藥。許多企業進入這些領域，需要的MR將會增加。

腫瘤領域和中樞神經領域未被滿足的醫療需求確實很高，但10年後或20年後呢？此外，縱使新藥上市市場快速擴大，如果因為市場擴大而藥價被調降，銷售與利潤立刻減少，MR的需求也可能會減少。

因此，即使選擇有代表性的領域，也不要固守在目前的「明星」領域，最好有對應時代的發展趨勢靈活反應的姿態。縱使想「持續腫瘤領域MR的工作」，如前述的藥價調降，或者後續沒有新藥，在這樣的情形下MR職缺勢必會減少。

此外，有「外商和本土企業哪邊好」的議論，也是同樣的事情。與其比較「屬於哪個公司」啦，「擔任哪個領域」啦，寧可有在任何公司、任何領域都全力以赴的態度，持續學習累積經歷才是明智的。

**提高年輕人的動機**

在日本，想成為管理者的年輕人似乎在減少。現在經常聽到只想當MR平穩地直到退休，不想晋升業務經理，因為要面對許多艱苦的工作以及騷擾等各種風險這樣的聲音。這或許是瞬息萬變時代的副產品，對公司的成長非常不好。

為了降低成本，鼓勵高薪管理者提前退休的情形也不再少見。然而，這樣對待管理者會給年輕MR帶來不良的影響。他們看到這些昔日熟悉的前輩，思索著「自己也可能做不久吧」變得不安，「（被迫辭職的話）努力向上的目標沒有意義」變得消極。要治療「不想晉升症候群」，坦誠傾聽他們想要什麼職涯，會是有效果的。

當然，年輕人中也有升遷動力的人。請管理者和資深者稱讚年輕人的不懼失敗有挑戰精神，無論如何給予他們成長的機會。犯錯時，一起確認原因，給予建議以免重蹈覆轍，這可以進一步提高他們的動力。

**轉換想法**

由於前途未卜，動力減低，若是怎麼也提不起勁，就勸說「煩惱也沒用，接受改變，享受樂趣吧」。

誰也不知道未來的事。發生對自己來說是好的事情還是不好的事情，會不安是自然的，但並不能解決事情，煩惱也沒用。不要憤怒「公司重組減少人力，離譜」而陷入僱用焦慮，把它視為是給一直以來努力不懈的自己的機會。想法的轉換，不僅推薦給年輕人，也推薦給資深者。到退休年齡為止很長的一段時間，如果繼續對公司的經營抱持不滿，懼怕組織重組是很累人的。

想對自己的職涯不安或是覺得痛苦的MR諸君說，人生不是只在現在的公司工作。MR這個職務可以在很多公司工作，新藥、長期收載藥品、學名藥，各個領域都需要MR。雖然醫用藥品市場的確有MR召募減少的趨勢，而年齡越長轉職的機會也越少，但並非零需求。如果決定累積MR的經歷，就持續在這方面努力吧。

如果由於種種原因不能轉職的話，請以積極的心情留在公司，瞄準調動的機會，這對自己和公司來說都是有益的。如果對現在的經歷不滿意，就採取主動吧。譬如看公司的產品線，可以提出將來可能有需求的疾病領域的調動申請書。如果想放棄MR的職務，就要把握從營業部門調動到其他部門的機會。

=========================================================

這是考慮未來的職涯惱人的時代。公司內外競爭激烈的現在，能做的是了解環境與政策趨勢，自我充實必要的知識與技能，增加自己的價值，成為時代所期待的人才。不必煩惱，向前看，持續精進吧。

– End –