2016-08-29

**陳如月**

**消除憂慮與不滿**

 近來MR對職務似乎有高度的憂慮和不滿。的確，藥界這幾年的劇烈變化中，要保持心情的穩定或許不是件容易的事。總括眾人的意見，憂慮的代表是僱用和職涯，而不滿的代表則是「總部不了解第一線」和「工作太忙了」。

 最憂慮的是MR職務的將來性不明確。包括醫學事務、Key account部門的抬頭，加上藥價降低和鼓勵使用學名藥壓迫收益，頻繁的企業分割和組織重組，企業維持減少MR人數的趨勢。另一方面，越來越多的MR不想成為暴露在違反合規或是騷擾而被降級或是開除風險的管理職。如果繼續作MR的障礙變高，再加上升遷管理職不再有魅力，MR對未來的職涯會有不安感。

 另外是，銷售第一線和總部之間的溝通也變得越來越不容易。業界規則和公司內部規則修訂頻繁，第一線在同一時間被要求「加油門提高銷售」和「踩剎車遵守規則」。在日常繁忙之中，無法提供第一線和總部充分的討論時間，因此，第一線經常在理解不佳的狀況下進行業務，這導致「總部不明白第一線」這樣的不滿。

 MR的工作變忙有幾個因素，其中之一是營業組織依領域劃分、總部的相關人員增加，溝通的必要性變得非常高。如果同一個醫療機構有多位MR，還有醫學事務以及開發人員等多位員工拜訪的話，每次都必須共享信息。

 像上述這樣圍繞著MR的憂慮和不滿比比皆是。如何消除，以便能繼續向前邁進呢﹖思考解決方案吧。

1. **減少不知道的事**

 我們的憂慮源自於「不知道情況」。如果不知道的事情知曉了，憂慮會被消除。如果是關於未來MR工作的憂慮，就針對MR工作的去向從公司內外部收集信息，隨著逐漸知道整個輪廓，憂慮會隨之減少。若是張開視野，知道所處的狀況，憂慮應該可以減輕。如果憂慮仍然無法減輕，記得這是沒辦法的現實就好了。就像誰也不知道自己什麼時候會死，如果因此而憂慮也是沒有辦法是同樣的事情。

 信息的收集，若是在公司內部可以問主管或是總部的同事。若是公司外部，則可以從醫師、醫院的職員、公協會的活動或是研討會等獲知。當然，也可以從網際網路和各種刊物獲得。此外，其他公司的MR、人力網站或是獵人頭公司也是有價值的信息來源。請大大地張開天線，汲取資訊把握時代的脈動吧。

1. **知道自己的市場價值**

 如果有自信明白自己有市場價值，就不會擔心任何時候公司重整。離職金累積增加，萬一不得不提前退休，就把它視為機會，而不是壓力。如果是對公司的前景不安，離開另找有前途的公司工作就行了。離開雖然遺憾，但比起堅持緊抱著現在的公司，不如找個不被捲入重整的方式，消除不安。

1. **轉換牢騷**

 有不滿時發牢騷，這是心情穩定的重要過程，但不要漫長地持續下去，請暫停一下。牢騷發得再多，無法保證能創建出任何新的東西。

 牢騷大致分為「對自己以外的事物（人、公司等）的不滿」和「對可憐的自己的同情」這兩項。這些牢騷，怎麼說都於事無補，必須轉換為「思考今後怎樣做」。把牢騷埋葬在過去，重要的是開始思考未來。

 觀察藥業市場和各藥品公司的動向，顯而易見地，MR人數減少將無法避免。如果要繼續從事MR的工作，就必須成為比其他MR更具價值的MR。如果擔心自己的市場價值低，能力不足，就努力提升能力，自我學習以提高市場價值，這樣一來對職涯的憂慮應該會消失。

1. **思考未來**

 試著思考不滿的原因或理由是否能成為自我成長的養分。例如，把對同一醫療單位負責其他領域MR同事的抱怨轉變為協助，可以累積多領域的經驗；或是協助Key account處理相關事務累積不同的經歷等，這些都可以提高自己的市場價值，是千金難買的機會。

 如果是對總部不了解第一線而氣憤，不如思考如何讓總部知道事實，讓其理解。切換思考為「今後怎樣做」，這樣的行為可以成為寶貴的經驗，是自我成長的養分。

※　　　※　　　※

 要把事情做好就要保持平常心。若是能安心、滿意地工作，工作產出的品質可以提高。每個人都會有情緒波動，但是讓我們盡可能控制憂慮和不滿吧。

–End–