2017-03-01

**陳如月**

**MR活動的基本能力**

 一旦突然受邀「一起去釣魚」的話，你會怎麼回答？

 有馬上回答「了解」的人、或是詢問「釣什麼魚？怎麼釣？」等著回答的人，和「不教我釣魚方法的話，我就不去釣魚。」等各式各樣的人。

 在這種情況下，如果有「不教我釣魚方法的話，我就不去釣魚。」這種想法的人，和有「不是等著被傳授釣魚的方法，而是應該自己思考。」這種想法的人，你會認同哪一種呢? 環視工作崗位，遺憾的是感覺支持前一種想法的人比較多。

 不被傳授的話什麼都不行的人，或是沒有養成自己思考做事方法的人，即使出社會經過幾十年也不會和主管協商的話，工作進展會有困難。

 變成這樣的話，周圍的人不得不親自教導。真正的耐心等候，促使個人注意和成長，不過如果年近40歲，已經過了那個時期，且遺憾的是在繁忙的日子，沒有餘暇。

 「釣魚方法」也就是做事的方法，雖因公司和組織不同而異，但是應該掌握有通用性的基本。

 如果知道不要在魚鉤綁上線釣魚這樣的基本知識的話，就算是會釣魚了。若是使用釣竿和魚漂可以說是會應用，已經完全掌握基本的下一步了。通用性的基本能力對任何組織都是非常有用的。

**具備到哪裡都實用的能力**

 商務人士透過工作累積的經驗和能力可分為二大類。一個是任職公司特有的能力，只在該公司適用;另一個是一般的能力，這是在任何公司都共通可用的。譬如，對醫師推廣藥物以獲得處方的能力，這是MR的一般能力。

 到目前為止，很多日本企業基於年資制度，獎勵磨練公司特有的能力。在同一家公司工作到屆齡退休是很普遍的，員工對提高只有在那個公司能用的能力沒有感覺有問題。另一方面，跨國公司將一般的能力標準化，同樣的能力用最便宜的勞動力賦予競爭力。

 近年來，由於日本企業的年功序列制度崩壞，加上全球化，喪失了提升只在那個公司通用的能力的優勢。未來，我們在市場被客觀評價，通用的能力會互相競爭。

 因此，挑剔當然不好，不過，也不是什麼都不思索地接受公司交付的工作，重要的是主動選擇更具通用性的工作。那麼，讓我們思考培養MR的基本能力吧。

①姑且不論處理主管和客戶要求的工作，不會有太多的人會為了實現自己的目標而做自我規劃，並且製作時間表。

 熟悉如何在醫院和診所納入藥品，這是非常基本的MR活動，毫無疑問，這對任何一家公司都是非常有用的。如果有機會上市新藥，請一定要磨練「新客戶開發力」。即使沒有這樣的機會，也可以開發客戶為目標，透過規劃行動和執行學得技能。

② MR活動從根據市場調查建立市場營銷策略開始。分析所負責地區的人口狀況和醫療提供體制、醫療機構的手術件數和治療結果、IMS的Drug Distribution Data等，可以解析地區細部的銷售數據，思考瞄準哪個醫療機構，以及要拜訪哪些醫護人員。這一系列操作的能力方面，如果有具備拜訪行程的組織力，就能如虎添翼。

③許多藥品公司導入領域擔當制度，同一區域配置多位MR，減少了體驗窗口業務的機會。窗口業務的確費力，但可以累積適當的經驗。

 委外的經銷商或是物流商是MR活動的夥伴，未來也是重要的，MR也應該預先提升相關的能力，譬如，招標、議價、樣品或成品配送、回收(藥品優良運銷規範，Good Distribution Practice，GDP)等。

④藥物上市後安全監視一直是被關心的問題。有的藥物可能無法在規定的期間蒐集到藥物許可時倍要求的案例數量，所以，MR須和公司內部的藥物主動監視（pharmacovigilance）以及醫學事務部門合作。上市後監測是構成MR活動的基礎部分，因此也應該加強這方面的能力。

 不良反應通報也一樣，能夠好好地訪談醫師和藥師，把訊息正確地報告給公司的能力是MR工作上不可或缺的。

⑤年輕員工的培育，不只是業務經理和管理者的工作。由於年輕者擔負企業的未來，後進的培育對任何組織都是重要的課題，培訓能力今後會越來越受到關注。

 自己培育的部屬和後輩MR獲得客戶的高度評價，或是銷售業績提高，或是出現升格·晉升等成果的話，可說是自己具備了培育的能力。

※　　　※　　　※

 素質或許略有不同，不過，具有MR工作的信念說不定也可以說是一種能力。

 由於病人需要藥物的緣故，MR想方設法接觸醫師，即使被醫師罵或被討厭，仍想要提供病患用藥的資訊。如果能由衷地感覺到自己的存在對患者來說是必要的，這將會是多麼棒。客戶和公司都絕對不會讓那樣的MR離開。

–End–