2017-04-10

**陳如月**

**改變工作的方式**

 現在正是為了改善工作環境，尋求更高生產力工作方式的時機。響應社會的變化，藥業也有這樣的行動，各公司開始認真改進。成功的關鍵是，公司高層和管理者的堅定承諾，和員工的改革意識，以及實踐。

 我們應該檢討到目前的工作方式，並改變思維。基於時代要求的合規、遵守工作時間、實休有薪休假，同時朝向提高效率和工作成果的目標。

**工作環境產生變化了**

以前日本的MR不被允許早上直接去拜訪客戶而不先進辦公室，和拜訪完醫療院所晚上不進辦公室而直接回家（直行直歸）。MR一回到辦公室，業務經理已經等著，MR要報告當天的事情，並為隔天做準備。隨著筆記型電腦和手機的普及，漸漸強調重視效率，現在允許MR直行直歸。

 最近和以前正好相反，為了減少徒勞的移動時間，鼓勵直行直歸，只在會議等有必要時才需要到辦公室。甚至近來會議應用Skype等資訊科技，也能夠面對面交談。

 考評的想法也改變了，不再是以往評價待在公司很長時間的概念，而是評估產出多少成果。也就是不再肯定在辦公室工作到深夜。

 然而，MR難以早早下班的主要原因是在意業務主管的目光。管理人員為了提高業績，默許成員的加班或輕視享受有薪休假，近年來過勞死不只發生在第一線，也可見於任何組織。但如果它像這樣繼續下去，工作環境永遠不會改善。

🙚 🙚 🙚

 讓我們來看看張先生公司的案例。

 張先生公司的勞資雙方決定員工的加班時數是一個月30小時，被允許的加班剩餘時數減少的話，系統會發出警示。若遇有緊急需求，超過規定的加班時數必須取得主管、人力資源部和工會的同意。所有員工的加班時數要在一個月一次的經營會議上做確認，並且也回報給員工。此外，也提醒超過加班時數員工的主管注意。

 張先生接到主管的指令，「加班時間必需適當」。這是為了防止工作時間虛列，如果被發現不實，當事人和主管雙方會因為違反合規而受罰。公司會公告違規受罰員工給所有員工知道，這成為威嚇力量的規定被貫徹。

 以往在假日等非上班時間會接到主管寄來的電子郵件，不過，這也被禁止了。最低14天的有薪休假已成為規則，所以容易取得休假了。通過這樣的複合式措施，員工的工時減少，並且有薪休假的實休率提高了。

 員工因為被半強迫減少工作時數，若要完成工作必須做好優先順位，提高效率。為了提高成果，不用說是個人的努力，團隊協作彼此互相支援，工作環境大大改善了。

**從個人能做什麼開始**

 在未來，如果隨著藥價降低銷售額下降，企業將加快組織重整。如果很難減少非人事費用，並且員工人數減少到了極限，勢必得降低人均工資。到那個時候，如果再和以前花一樣的時間工作，工作的價值就相對降低。

 因此，為避免我們自己在市場的價值下跌，在較短的時間內取得更大成果的同時，有必要建立像這樣的一個工作環境。當然，我們需要去改變公司的制度，在個人的水平上也可以去做。

 例如，透過熟悉MR活動使用的平板電腦等的終端操作，將能夠縮短工作時間。現在花60分鐘輸入日報或是檢索文獻，如果能在40分鐘內完成，就可以節省20分鐘。

 另外，確保能集中精神的時間帶也有效果。上午頭腦清醒，獨自一人可以聚精會神從事需要用腦的策略規劃和分析等的工作，外勤和會議等涉及到與他人互動的工作，身體的活動變得活躍則安排在下午進行。通過這種方式，可以最大化各個時間帶的產出，因此可以快速處理更多的工作。

 如同全球展開的縮減軍備一樣，非工作時間、假日、或休假日，彼此都停止郵件或打電話，就不會剝奪對方休息的時間，能確保大家豐富自己生活的時間。

 當同事比你早離開辦公室時，請用微笑說「辛苦了！明天見」，取代「現在要回家了？好早喔？」讓有薪休假的同事不自卑那樣地關心他 (她)，營造一個溫馨、體諒的工作環境。如果工作環境舒適，工作成果應該會提升。

※　　　 ※　　　 ※

 隨著工作環境的改善提升工作績效的策略在成熟社會先進國家已有先例，我們也要改變以往的態度，繼續引領工作方式的改革。

–End–