2018-10-29

**陳如月**

**成長的三要素和MR的三大營養素**

在關於優秀領導者成長的研究中，有說「透過工作經驗成長」佔70%，「由於主管的薰陶成長」佔20%，「透過研修成長」佔10%。這是一個絕妙的平衡。

日本的統計，22至60歲的工作總時數共約7萬小時，其中僅有約1%的研修時間 (製藥企業的話二倍以上) 。然而，成長的效果也是全體的10%。可以看出，研修對成長很重要。

在為MR進行研修時，請做「MR的三大營養素」的工作。MR的三大營養素是由⊙資訊（ 做為MR，取得多少必要的資訊呢?）⊙夥伴（有多少位可以支持和互相激勵的夥伴呢?）⊙感謝（能夠受到顧客「醫療人員、經銷商、共同行銷的公司」或夥伴感謝的工作有多少呢?）所組成。

|  |
| --- |
| **MR的三大營養素足夠嗎?** |
| MR的三大營養素 | 現狀 (100%中的多少%) | 足夠或不足的要因 |
| **資訊**做為MR，取得多少必要的資訊呢 | **％** |  |
| **夥伴**有多少位可以支持和互相激勵的夥伴呢 | **％** |  |
| **感謝**能夠受到顧客「醫療人員、經銷商、共同行銷的公司」或夥伴感謝的工作有多少呢 | **％** |  |
| Source: Mitsuru Kawagoe |

看了參與市調的MR的記述，有趣的是，很多MR在「資訊」欄中填寫低於50％的數值，其中還有MR填寫個位數5%。儘管MR應該比其他行業花費更多時間研修，但為什麼MR填寫了較少的數值？

 難道是花時間進行的研修內容和醫師與藥師這些顧客的需求之間有大的落差嗎？另一種可能性是，自我學習的「場所、機會、熱衷」低落。必須將標準化的研修以最低限度進行，未來有必要建立一個讓MR自己找到他們自己和客戶所需的研修系統和企業文化。

 要做到這一點，具有「剩下的90%」影響力的與顧客和主管的關係變得很重要。首先，70%「透過工作經驗成長」的部分，需要建立顧客「期待」的「雖然說不定無理，要是這個MR說不定會想辦法解決」這樣像有期待的關係和人性。若不這樣的話，可以成長的工作就無法在我們的日常活動中不斷積累。

 這裡重要的是有20%重要性的「主管」。是否能指導「MR的工作不是只傳達公司給予的資訊。要承受醫師的課題，透過一起承擔共同成長。」

 主管的工作是讓他 (她)的部屬成長。

※　　　※　　　※

各位MR請試著填寫上面的表格，了解自己在這三大營養素足夠或是不足的要因，尋求夥伴或主管乃至於導師的意見和建議，精進成長。

 (取材自医薬経済)

–End–