2021-04-06

**陳如月**

**掌握自己的職涯路徑：Drew Otoo (MSD)**

在Harvard Business School Healthcare Alumni Association (HBSHAA)系列問答中，名譽理事Michael Wong與MSD行銷副總裁Andrew（Drew）Otoo博士就製藥公司員工如何提升自己的價值主張進行交談。

**Michael Wong**：隨著跨國公司加速數位化轉型，員工的未來之路是什麼？根據**Heidrick & Struggles**最近發表的對醫療保健和生命科學執行領導們的調查，「2021年，領導者們將客戶體驗和數位化放在首位，而文化、人才和領導力已經退居次要。」此外，這項第四次年度調查還顯示，「當被問及對組織內各個關鍵領域的領導人的信心水平時，人才管理排在最後，**只有17%的領導者表示他們對自己擁有所需的人才領導能力非常有信心。**有鑑於此，總體而言，對優秀人才和領導力的投資已從2020年的70%下降至2021年的43%。」在這種情況下，如果自己的雇主沒有對員工進行投資，那麼員工應該如何**增**强自己的職涯就業能力？

**Drew Otoo：不客氣地**說，我對這些發現感到非常驚訝，因為公司的核心是其人員和使命。除了以尊嚴和尊重對待工作夥伴和投資於他們的潛力的重要性外，許多研究結果都指出，提高員工敬業度和股東價值之間的經濟關係。不過，也許是因為其中一些領導者已經看到數位化轉型在這次疫情中的表現。在某些領域，業務並沒有因此而動搖。因此，他們可能認為，投資於科技比投資於人更有價值。

對我來說，一個企業的核心是它的員工。擁有一種使命感和目的，而這種使命感和目的最終會由一種強大的文化來實現，從而可以減輕迷失方向、失去寄託的風險。在MSD，我經常呼籲個人和團隊反思的指導原則是我們的使命：發現、開發和促進可拯救和改善世界各地生命的創新藥物和疫苗。特別是現在，隨著我們擺脫疫情，公司應該對其員工進行投資。如果很明顯，你的高層主管把有限的資源優先分配給員工，算你幸運吧，利用可用的計劃，例如學費補助和其他項目。如果你的公司情况不同，請決定如何塑造自己的命運。在我的一個外派工作崗位上，看到與人一對一地制定自己的個人發展計劃的簡單步驟如何從好奇心中發現一種新的能量感覺，真是令人驚訝，成功的成長心態和坦誠的自我實現方式最終取決於個人的責任心……沒有藉口。

為了採取行動，在我的兩個外派任務（法國和日本）以及最近在MSD的新職位中，常用的一個解決方案就是聘請專業教練。透過與外部人士互動來幫助促進這些坦率的對話，有一個沒有作為同事受到組織限制的做法是有幫助的。在所有這三個轉換中，團隊都超出了他們的整體商業能力。所以，如果資源有限，我會把資金分配給這樣的教練部署，而不是另一個AI概念驗證！如果你的雇主資源嚴重不足，或者你沒有擔任預算管理職務，那麼就要有創意，或許可以利用與學校校友辦公室或當地校友分會進行私人教練合作，那裡有時會有經驗豐富/退休的高層主管願意擔任導師。但同樣，你需要掌握自己的職涯路徑。

**Michael Wong**：**Heidrick & Struggles的**調查顯示，科技（人工智慧、大數據、數位、可穿戴設備和消費者基因體學）是組織最具外部破壞性的因素，而遠距或混合工作環境是最具內部破壞性的因素，員工應該怎麼做才能在當前和未來的雇主面前提升他們的個人價值主張？

**Drew Otoo：**首先，勾勒出一個個人路徑圖，說明你希望在五年內達到什麼目標，以及這份最終工作可能需要什麼技能。你也許不需要成為一名軟體工程師，但你仍然可以選修麻省理工學院的人工智慧對商業策略的影響之類的課程。其次，要有意識地管理自己的能量，注意我如何引用「能量」一詞，而不是時間。《哈佛商業評論》的一篇文章提到了工作時間的的核心問題是時間是有限的資源。相反，這篇文章提出了能量是另一回事，就像電池一樣，我們需要充電。所以，要有意識地用你的精力去迎接新的挑戰，同時不要為你所有的承諾而耗盡精力，包括工作、家庭、朋友、社群和自身。

最後，由於沒有人能夠真正預測新的日常營運模式將是什麼（WFH、混合、回到辦公室等），所以只要**「OWNIT**！**」**Pfizer的員工們，無論是過去的還是現在的，他們都會認同前執行長Ian Read的簡單箴言：**O**=ownership (所有權) 、**W**= winning (贏)、**N**=no excuses (沒有藉口)或 jerks(自私的爛人) 、**I**=innovation (創新)，以及 **T**=trust(信任) 。利用這種文化思維， 在 2010 年至 2018 年反彈轉型期，Read成功地在全公司發揮這種心態的作用。它提供了一個良好的產業和公司不可知的藍圖，一個人如何每天有意識地執行這些目標，不僅可以實現公司的目標，還可以實現個人和團隊成員的發展。

(資料來源：Pharmaceutical Executive)

ø ø ø

因應疾病診治方式的變化、藥廠研發重點領域的趨勢、支付方的給付方式改變、法遵和行銷倫理規範越趨嚴格，再加上疫情等的影響因素，如何協助醫療專業人員和病人能獲得具價值的整體解決方案成為大型製藥公司的努力目標。Astellas於3月25日宣布致力於「Rx+事業」，將不同領域的技術和知識，開創超越醫療藥物界限的新業務，計畫投入100名人力。日本Novartis自今年4月1日起，在腫瘤領域推出Digital Engagement Liaison，以該公司有MR經驗者擔任，在100%虛環境中與醫療專業人員建立關係並提供資訊給他們。近日，有一大藥廠將自下半年起取消第一線業務代表職務，代之以整合的角色扮演病患旅程上的夥伴。面對大環境趨勢變化，MR（也適用其他的職務）必須具前瞻洞察力，投資&充實自己，發展自己期待的職涯路徑。

–Ends–