2021-10-18

**譯者**．**陳如月**

有多少人就有多少職涯｜CMIC Ashfield【連載】思考職涯自主（3）

 在終身雇用和年功序列等日本式雇用模式的基礎動搖的情況下，「職涯自主」的理念也在日本蔓延開來。被稱為「穩定產業」的藥業也不例外，在競爭加劇和接踵而至提前退休的背景下，雇主和員工都在轉變觀念。為了讓工作的個人獨立思考和建立自己的職涯，企業和員工應該意識到什麼？如何專心致力？讓我們探索注意事項。

**沒有人有相同的職涯**

「製藥公司有不同的職位，有過去前輩走過的路。但CSO還沒有那樣的路。正因為如此，才能自己規劃職涯路徑。」(譯註：CSO，Contract Sales Organization，委託銷售服務)

在CMIC Group負責CSO事業CMIC Ashfield的CSO事業部人力資源開發部長酒井宏治這樣說道。CSO業務大約在20年前進入日本，7年前，CMIC Group和愛爾蘭**UDG** Healthcare 合資設立CMIC Ashfield。無論是產業還是公司，都還很年輕，因此沒有完整的職涯路徑。

「CSO的約聘MR所涉及的工作是根據被派遣的專案而異。如果專案發生變化，處理的產品、拜訪的醫療機構以及活動的目的都會改變。包括這樣的事情在內，我想沒有人有同樣的職涯吧。」酒井部長對約聘MR的職涯做了這樣的說明，並解釋說，正因為如此，每個員工都要審視自己，思考自己想做什麼樣的工作，並表明自己的想法，這是非常重要的。

CSO事業部人力資源開發部能力發展組的笠井悠理也是向主管提出想做的工作，實現調動的員工之一。剛畢業時進入日本國內的製藥公司擔任基層醫療領域的MR有5年經驗，為「想轉換環境」而到CMIC Ashfield的笠井悠理表示，調動到人力資源開發部的契機是因為不滿意約聘MR的工作。

「約聘MR與被分配到的專案成員有密切的聯繫，但另一方面，與公司的聯繫卻也越來越少。我的情況是，沒有同期進公司的同事，被派遣的也只有我一個人，所以我在公司內幾乎沒有熟人。我對此很不滿意，一直和主管討論是否能做一份能將MR和公司聯繫起來的工作。當時我並不清楚人力資源開發部在做什麼，但主管聽了我的想法後做了調動，現在我覺得我在做我想做的工作。」（笠井悠理）

**主管是職涯發展的夥伴**

在CMIC Ashfield，主管被定位為成員職涯發展的夥伴。笠井的情況也是一樣，主管接受她的請求後，建議她：「如果想做那樣的工作，不妨先參加公司內部的培訓。」從那以後，她開始參加自願制度的組織培訓，「也許對自己想做的工作有幫助吧」，並且她自己在公司外部取得了三個心理健康相關的資格證書。

在該公司，主管和他們的MR部屬以半年一次的頻率進行職涯規劃的面談。經歷了MR管理職務，現在負責招募部門主管的関澤泰明回憶起在CSO事業部管理MR部屬的時候說：「想要拓寬自己的職涯範圍。只有透過成員期望的形式溝通才能說出真心話。在自我披露的同時，創造一個能夠說話的環境是很重要的。」人力資源開發部長酒井宏治表示：「如果主管一開始不獨立思考自己的職涯，就不可能進行良好的職涯面談。」為了讓主管支援部屬的職涯發展，該公司首先要求主管自己繪製生命線圖表。

同時也加强對增强競爭力的支援。該公司設定10項「行為模式」，根據自我檢查的結果與主管討論，把握自己的強項和弱項。公司根據行為模式提供多種培訓計劃，讓員工自由參與，以克服弱點，發揮自己的強項。

CMIC Ashfield在人力資源開發中所強調的的是「自我教導」。酒井宏治說，MR中有許多既定的培訓，而且往往是被動的學習，但他指出，「參與不同專案的約聘MR準備好多快能奮力趕上被分配的新工作，是很重要的，在這方面，自我教導至關重要，因此我認為這將導致自主性。在環境變化激烈的時代，如果沒有不斷吸收的態度，別說作為MR，即使商務人士也無法生存下去。」（譯註：自我教導泛指在沒有教師的指導下，學習者自我安排學習。）

**職涯≠職位**

在鼓勵員工自主發展職涯的同時，酒井等人反覆強調「職涯≠職位」。

「職涯往往被視為是一個職位，但首先要有『你想做什麼工作』，然後經由思考『你能在哪裡做？』而開啟的。如果沒有可以做自己想做的工作的職位或部門，那就去設立吧。我認為CSO的職涯有這麼豐富的選擇，正是在這樣的氛圍中，才會產生職涯自主吧。」（酒井宏治）

以前，CSO一直給人「進入製藥公司之前的階段」的氛圍。但是最近，製藥企業對有工作經驗者的需求增加，CSO也成為製藥公司提前退休的接受者，該公司約聘MR的年齡有上升的傾向。酒井宏治說：「在不久之前，人們常說『40歲是極限』和『過了50歲就沒有工作了』，但現在情況不同了。如果有挑戰精神的話，即使超過50歲也能大顯身手，我們也想要珍惜這些人。」

老將勇於挑戰、以成長為導向的同時摸索職涯結束方式的模樣，對於年輕一代來說，在思考他們的職涯上也會有很大的參考價值。另一方面，為了讓老將大顯身手，客戶端的理解也不可或缺。

「有時客戶會對約聘MR的年齡設定上限，但對我們來說，要思考如何展現年齡不是問題。當對方說『請派遣年輕人』時，我會很高興地說，『這個人雖然年紀大了，但很厲害。』」（酒井宏治）

(資料來源：AnswersNews)