

ASEAN Economic Community (AEC)

Thanisa Dangsi
Academic Development & Analyst
Personnel Management Association of Thailand

ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)

AND ITS IMPACT ON MANAGEMENT
OF HUMAN RESOURCES IN SOUTHEAST ASIAN
NATIONS

PART I: THE SINGAPORE'S PERSPECTIVE

INTRODUCTION: ASEAN ECONOMIC COMMUNITY

A big step toward realization of ASEAN Community is the Southeast Asia regional economic integration into ASEAN Economic Community (AEC) within 2015. The 10 member states, namely Brunei Darussalam, Cambodia, Indonesia, Lao PDR, Malaysia, Myanmar, Philippines, Singapore, Thailand, and Viet Nam, are diverse economically, culturally, and politically.

As economic integration, AEC is dealing directly with economic stuffs. The part of AEC that impacts directly on human resource is the free movement of skilled labor under Trade in Services.

The main agreement related to Trade on Services is ASEAN Framework Agreement on Services (AFAS) signed on December 15th, 1995 in Bangkok, Thailand, aiming to;

1. Enhance cooperation in services among member states which will help improve efficiency and competitiveness of our services industries, diversify production capacity and supply, and distribution of services;
2. Eliminate substantial barriers to trade in services; and
3. Liberalize trade in services by expanding the depth and scope of liberalization

The AFAS recognizes the importance of Mutual Recognition Arrangements in Services (MRA) in overall services integration in ASEAN and provides that

Each Member State may recognize the education or experience obtained, requirements met, or licenses or certifications granted in another Member State, for the purpose of licensing or certification of service suppliers. Such recognition may be based upon an agreement or arrangement with the Member State concerned or may be accorded autonomously.

Under the AEC, human resources will able to move around the region freer. Key question for HR person is how to manage flow of people in and out the organization over borderlines, and how to adapt people management practice to cope with the changing nature of workforce.

As a result of differences among us, the integration should affect each member state differently. For that reason, to learn and compare HR practice adaptation of each country may benefit in preparation for AEC in 2015.

The article will be separated into parts. This first part will focus on perspective of Singapore on the issue. In this attempt, Ms. Christine Sim, General Manager of Links Recruitment Singapore, has kindly shared her opinion toward the AEC as a professional in HR from Singapore. Here, we, PMAT, are thankful for her kindness and great cooperation.

สู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากการตกลงร่วมกันในเสาหลักทั้งสามของประชาคมอาเซียน ผู้นำอาเซียนได้ตกลงที่จะ (1) เร่งการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ให้สำเร็จในปี 2015 และ (2) เปลี่ยนอาเซียนไปสู่การเป็นภูมิภาคที่มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนเสรี ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คาดหวังว่าจะบรรลุลักษณะของการเป็น (1) ตลาดและฐานการลงทุนเดียว (2) ภูมิภาคที่มีระบบเศรษฐกิจที่มีความสามารถในการแข่งขันในระดับสูง (3) ภูมิภาคของการพัฒนาเศรษฐกิจที่เท่าเทียม และ (4) ภูมิภาคที่บูรณาการอย่างสมบูรณ์เข้ากับระบบเศรษฐกิจโลก

อย่างก้าวครั้งใหญ่ครั้งสำคัญสู่การเป็นประชาคมอาเซียนคือการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะเริ่มมีผลบังคับในปี 2015 โดยประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นในฐานะเป็นการบูรณาการทางเศรษฐกิจ และตั้งนั้นจึงสร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวางให้กับประเทศสมาชิก ซึ่งประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศของอาเซียนนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมากทั้งทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการเมืองกันอย่างชัดเจน ทั้งนี้ส่วนของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่กระทบโดยตรงต่องานทรัพยากรบุคคลคือ การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีภายใต้ข้อตกลงว่าด้วยการค้าและบริการ ซึ่งนำมาซึ่งคำถามสำคัญต่อนักทรัพยากรมนุษย์ว่าจะบริหารการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้า-ออกจากรองการข้ามเขตแดนประเทศอย่างไร และจะปรับแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือกับการมาถึงของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างไร

ผลอันเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างประเทศสมาชิกต่างๆ ทำให้การบูรณาการครั้งนี้ส่งผลกระทบต่อที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ และด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้เองทำให้การเรียนรู้และเปรียบเทียบแนวคิดแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศต่างๆ จะทำให้เกิดประโยชน์ในการเตรียมการเพื่อรับมือกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะมาถึงในปี 2015 นี้

บทความชุดนี้ถูกแบ่งออกเป็นส่วนๆ ในส่วนแรกนี้มุ่งไปยังมุมมองของประเทศสิงคโปร์ที่มีต่อประเด็นดังกล่าว และสำหรับส่วนแรกที่น่าสนใจไปที่ประเทศสิงคโปร์นี้ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากคุณคริสทีน ชิม ผู้จัดการทั่วไปของ Links Recruitment Singapore ที่ได้กรุณาให้ความเห็นและมุมมองต่อเรื่องผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศสิงคโปร์ ในนามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งและขอบคุณในความกรุณาและความร่วมมือเป็นอย่างดีที่ได้รับจากคุณคริสทีน ชิม

สิงคโปร์

สิงคโปร์เป็นประเทศเพื่อนบ้านตั้งอยู่ทางตอนใต้ของประเทศมาเลเซีย นอกจากประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหนึ่งในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ สิงคโปร์ยังเป็นประเทศที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูงใน Human Development Index อุตสาหกรรมหลักของประเทศสิงคโปร์คือการผลิต โดยเฉพาะอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรรม วิทยาศาสตร์ชีวเคมี และเคมี บริการด้านการเงินและธุรกิจ และการค้า

wane:งบต่อประเทศสิงคโปร์

เป็นที่ทราบกันดีว่าการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นสามารถส่งผลกระทบได้ในหลายมิติ คุณคริสทีนให้ความเห็นว่า “การรวมกลุ่มนี้จะทำให้การค้าและการลงทุนในภูมิภาคจะเพิ่มสูงขึ้น และจะนำมาซึ่งทางเลือกที่กว้างขึ้นทั้งในด้านสินค้าและกลุ่มผู้บริโภค นอกจากนี้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนยังส่งเสริมการลงทุนและนวัตกรรมในสินค้าและบริการ ซึ่งจะก่อให้เกิดความหลากหลาย คุณภาพ และประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค และท้ายที่สุดจะให้ผลประโยชน์กับผู้บริโภคนั้นเอง ลักษณะเช่นนี้เองเป็นการเปิดโอกาสในการเจริญเติบโตสำหรับผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารระดับกลางชาวสิงคโปร์ที่สะสมความชำนาญในการผลิตและนวัตกรรมในการแสวงหาตลาดภายนอก และขยายขอบเขตการค้าการลงทุนออกไป”

นอกจากนั้นคุณคริสทีนยังได้ให้ความเห็นในประเด็นเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือว่า “การเคลื่อนย้ายผู้มีความสามารถสูงและความรู้เป็นประเด็นที่สิงคโปร์ให้ความสำคัญอย่างสูงภายใต้ ASEAN Framework of Services ซึ่งจะครอบคลุมการเปิดเสรีด้านการค้าบริการด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านธุรกิจ Professional Service การก่อสร้าง การจำหน่ายและขนส่ง การศึกษา สิ่งแวดล้อม บริการสาธารณสุข การขนส่งทางทะเล การสื่อสารโทรคมนาคม และการท่องเที่ยว”

ทั้งนี้การบูรณาการจะทำให้เกิดการประหยัดจากขนาด หรือ Economies of Scale สำหรับธุรกิจและอุตสาหกรรม ซึ่งคุณคริสทีนเห็นว่า จะทำให้เกิดผลิตภาพที่เพิ่มสูงขึ้นในขณะที่เดียวกันก็ลดต้นทุนการผลิตลงไป ส่งผลให้ราคาสินค้าแข่งขันได้มากขึ้น ซึ่งจะให้ผู้บริโภคสามารถซื้อสินค้าและบริการได้ในราคาที่ถูกลง อันจะให้ผลในการควบคุมอัตราเงินเฟ้อได้ด้วย นอกจากนี้การบูรณาการทางเศรษฐกิจจะเสริมความ



Ms. Christine Sim
General Manager of Links Recruitment Singapore
(Singapore)

SINGAPORE

Singapore's major industries are manufacturing; particularly electronics, engineering, biochemical science, and chemicals; financial and business services, and commerce (Office, 2011).

IMPACTS ON SINGAPORE

AEC has multidimensional effects. First, the increased intra-regional trade and investment by AEC will lead to greater choice of goods and consumers. Besides, it will promote greater entrepreneurship and innovation in products and services, thereby producing variety, quality and efficiency which will benefit consumers. SMART manufacturing is the key to sustainable success. This will also create growth opportunities for Singapore's professional and middle executives who have accumulated years of manufacturing and innovation expertise to find an external market to create new frontiers for themselves as our internal market is a small one compared to the growing opportunities in the AEC. Talent and knowledge mobility will be an area that Singapore is keen to offer under the ASEAN Framework of Services (AFAS) which covers the liberalization in services trade of business services, professional services, construction, distribution and logistics, education, environmental services, healthcare, maritime transportation, telecommunication, and tourism.

Secondly, the integration will generate larger economies of scales for businesses and industries, thereby increasing productivity whilst reducing production cost, leading to more competitive pricing. At the same time, consumers will benefit from the reduced production costs that result in lower price of goods and services – hence controlling inflation. Besides, the economic integration will strengthen business networks across ASEAN, building growth and prosperity which will raise local GDP and also ensure that sustainable living standards and new growth opportunities.

Lastly, the AEC will accumulate a greater demand for goods and services which will create jobs in various industries such as manufacturing, transportation, logistics, communications, and even LCC (low cost carriers). Singapore's Changi Airport Management Services can be beneficial from this aspect by acting as an outsourced airport management player. A higher level of employment in ASEAN would contribute towards building a larger middle class; close the gap between the "have" and the "have-not" in ASEAN economic strata, which will promote social stability.

HUMAN RESOURCE IN THE REGION

Under various MRAs signed, these MRAs will result in free flow of skilled labor in the region. The countries must prepare to manage internal supply and demand so as not to cause displacement of local talent and reduce local earnings. The pro side is that talent mobility is encouraged and if there is a central co-coordinating body to oversee the labor exchange and integration process, it will yield benefits to countries whose markets need a strong pool of middle managers to oversee the economic growth initiatives. There should be a strategic workforce planning with more public-private consultations and engagement to achieve collective wisdom that benefits the AEC local communities as a whole. As each member states of ASEAN have its own diasporas and ethnicity, it is important to have an integrated approach on cross-cultural training, exchanges, talks, and workshops and even have a Nation Education Policy on "Living and Working in AEC" for present and future generations of citizens of ASEAN to come as successful cultural assimilation is the key to living and working abroad and removes stereotype. For change to take place, a paradigm shift is also required and it must begin with the mind.

FREER SKILLED WORKFORCE MOBILITY AND WORKFORCE ENGAGEMENT

For effective people management, a strong set of communication skills in terms of reading, writing, listening and speaking with a common language is needed. If English is to be the common universal working language across ASEAN, this means re-wiring the respective ASEAN countries to adopt English as a main language with a mother-tongue (like Malay/Vietnamese or Thailand) as another official local language as it is the local norms of communicating within ASEAN.

Another approach is for an existing Main English country to pick up different languages and how accessible is such language education is going to be made available which will be another growth consideration. Understanding different work cultures for HR managers is imperative, as different cultural values dictates even the rest period. For example, the afternoon siesta and prayers times have also needed to be observed.

แข็งแกร่งของเครือข่ายธุรกิจในภูมิภาค สร้างความเติบโตและความมั่งคั่งที่จะช่วยยกระดับ GDP ของแต่ละประเทศให้สูงขึ้น และนำไปสู่มาตรฐานการครองชีพที่ยั่งยืนและโอกาสในการเติบโตต่อไป

ที่สุดแล้วประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะสร้างอุปสงค์มวลรวมต่อสินค้าและบริการปริมาณมากซึ่งคุณคริสตินกล่าวว่า “จะช่วยสร้างงานและอาชีพในหลายอุตสาหกรรม เช่น การผลิต การขนส่ง การสื่อสาร และแม้แต่ LCC (Low Cost Carriers) ซึ่ง Changi Airport Management Services ของสิงคโปร์สามารถได้รับประโยชน์โดยทำให้บริการในการบริหารท่าอากาศยาน” นอกจากนี้ระดับการจ้างงานที่สูงขึ้นนี้จะทำให้เกิดชนชั้นกลางจำนวนมาก ปิดช่องว่างระหว่างคนที่มีและคนที่ไม่มีในระบบเศรษฐกิจของภูมิภาค ซึ่งจะช่วยสนับสนุนเสถียรภาพทางสังคมให้ดียิ่งขึ้น

ทรัพยากรมนุษย์ในภูมิภาค

ภายใต้ MRAs ที่มีการลงทุนระหว่างผู้นำอาเซียนจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีฝีมืออย่างเสรีในภูมิภาค ประเทศต่างๆ ต้องเตรียมการในการบริหารอุปสงค์และอุปทานแรงงานภายในประเทศไม่ให้เกิดการเลิกจ้างแรงงานท้องถิ่นซึ่งจะส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน อย่างไรก็ตาม คุณคริสตินได้ชี้แนะว่า “ด้านที่ดีก็คือเกิดการสนับสนุนให้มีการไหลเวียนผู้มีความสามารถสูง และหากมีการจัดตั้งหน่วยประสานงานกลางดูแลการแลกเปลี่ยนแรงงานและกระบวนการบูรณาการเหล่านี้ การเคลื่อนย้ายนี้จะสร้างผลประโยชน์อย่างมากต่อประเทศที่ต้องการแหล่งผู้บริหารระดับกลาง (Middle Executive Pool) ที่เข้มแข็งนอกจากนั้นควรมีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงบูรณาการที่จะให้ผลประโยชน์กับภูมิภาคโดยรวม และในฐานะที่สมาชิกแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะมีแนวทางเชิงบูรณาการในการฝึกอบรม แลกเปลี่ยน พุดคุย และอบรมเชิงปฏิบัติการข้ามวัฒนธรรม หรือแม้กระทั่งการมีนโยบายการศึกษาแห่งชาติว่าด้วยการอยู่และทำงานร่วมกันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อประชาชนอาเซียนรุ่นปัจจุบันและอนาคต” และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นการเปลี่ยนกระบวนการทัศนจำเป็นต้องเกิดขึ้นโดยเริ่มต้นที่จิตใจเสียก่อน

การเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือเสรีและความผูกพันของพนักงาน

เมื่อมุ่งความสนใจไปยังประเด็นการเคลื่อนย้ายแรงงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในกรอบรัฐประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คุณคริสตินเห็นว่า “การบริหารคนอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยทักษะด้านการสื่อสารที่เข้มแข็งทั้งการอ่าน เขียน ฟัง และพูดด้วยภาษากลางภาษาเดียวกัน หากจะยกเอาภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางระหว่างประเทศสมาชิกแล้ว นั่นก็หมายถึงประเทศสมาชิกทั้งหลายต้องรับเอาภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักอีกหนึ่งภาษาควบคู่ไปกับภาษาแม่ของตนในฐานะภาษาราชการอีกภาษาหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นธรรมเนียมปฏิบัติในการสื่อสารกับประเทศอาเซียนทั้งหมด สำหรับประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษอยู่แล้วการเลือกใช้ภาษาใดๆ อีกภาษาหนึ่ง และการส่งเสริมการศึกษาด้านภาษาอาจสามารถจัดว่าเป็นประเด็นหนึ่งที่ทวีความสำคัญมากขึ้น” นอกจากนี้แล้วในฐานะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างนั้นเป็นเรื่องจำเป็น เพราะลักษณะดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อการบริหารประเด็นต่างๆ ในที่ทำงานซึ่งเป็นประเด็นที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องทำการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

คุณคริสตินกล่าวว่า “นโยบายทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างในประเทศต่างๆ จำเป็นต้องได้รับการประยุกต์ให้เข้ากับท้องถิ่นทั้งในแง่เนื้อหาและบริบททั้งนี้เพื่อให้การดึงดูด บริหาร และรักษามูลค่าที่มีศักยภาพสูงสามารถเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และต้องคำนึงว่าไม่มีนโยบายของประเทศใดที่จะสามารถขึ้นนำนโยบายของประเทศอื่น ๆ ได้ มิเช่นนั้นจะกลายเป็นเพียงการครอบงำเช่นเดียวกับการล่าอาณานิคมเท่านั้นเอง”

จุดที่สำคัญคือ การคิดแบบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และต้องคิดแบบท้องถิ่นไปพร้อมกันด้วย การบูรณาการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนี้เรียกร้องให้มีผู้นำ HR เชิงเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่จะสามารถคิดเชิงกลยุทธ์และสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงและสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้ ในขณะที่เดียวกันต้องสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกได้ด้วย

การบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนเป็นประเด็นที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์มักให้ความสำคัญอย่างยิ่ง คุณคริสตินได้ให้ความเห็นว่า “สิ่งแรกที่นักบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนพึงกระทำเพื่อให้การบริหารค่าตอบแทนมีประสิทธิภาพภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ การทำการเทียบเคียงระดับค่าจ้างค่าตอบแทน และเพื่อที่จะทำการเทียบเคียงได้ดีนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรพยายามที่จะเข้าถึงรายงานผลการสำรวจค่าจ้างค่าตอบแทน ซึ่งเป็นตัวสะท้อนปัจจัยที่กำหนดค่าจ้างค่าตอบแทนอันได้แก่ปริมาณอุปสงค์และอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานต่างๆ นั้นเอง นอกจากนี้ยังควรพิจารณาถึง Best Practices และอาจรวมไปถึงการจัดตั้งหน่วยการกลางของประเทศที่ทำหน้าที่ในการดูแลค่าจ้าง เช่น

Different HR policies for different countries have to be adopted to localize both content and context for realistic talent attraction, management and retention. No one country's policy should dominate the other for it only leads back to colonization.

THINK AEC, THINK LOCAL. The new AEC calls for a strong transformational HR Leader who thinks strategically and yet is able to influence change and creates a unifying HR platform in AEC, whilst ensuring that the needs of the various stakeholders both internally and externally are met.

To conclude, the key to success in managing diversified workforce is to be diversity sensitive. The strategies to be adopted in managing workforce engagement will depend on business goals, resources, and capabilities which will differ from one organization to another.

REMUNERATION MANAGEMENT

There are several issues when we start to manage remuneration under AEC. The first thing to be done in order to manage remuneration properly under the AEC establishment is salary benchmarking. And in order to effectively benchmark salary several things need to be done and considered.

Each country HR practitioners should have existing access to wage or salary survey reports and as wage is determined by supply and demand – these two factors have to be taken in major consideration. To have more effective compensation and benefits policies, best practices must be taken into account and, perhaps, the establishment of countries local wage body similar to that of Singapore's National Wage Council can be looked into by the rest of the AEC countries. Besides, the climate of industrial relations in respective countries also determines wage levels.

LEARNING AND DEVELOPMENT UNDER AEC

Other than the traditional learning and training route, there will be a greater need for competency-based training to upgrade the workforce and to raise productivity and business performance. E-learning will also mean learning can take place at the pace of the individual's capacity and capability as it is available 24/7/365. Other than technical and trade skills, there will be a need to offer more training in soft skills like:

- Communication skills
- Interpersonal and intra-personal skills
- Emotional quotient
- Resilience
- Conflict Management
- Cross-cultural
- Diversity
- Managerial and leadership skills for women
- Change management
- Career management
- Coaching/Mentoring
- Train-the-trainer
- Accelerated learning techniques
- Reading/Writing/Listening
- Presentation skills
- Mindful leadership
- New Managers training
- Finance/Accounting
- Executive Development training
- Project management
- IT training
- Networking and relationship building strategies
- AEC – "Think AEC and Think Local" programmes
- Execution
- Sales training
- Marketing
- Entrepreneurship
- Innovation
- Creativity
- Human Capital management
- Languages
- Social Literacy

CONCLUSION

The AEC, coming into effect in 2015, will not only be a pace toward a more peaceful region but it is tool to leverage quality of life for ASEAN Citizen. Government of each member state cannot takes its hands off the issue and our government should work collaboratively with government of other member states build a firm foundation for living and working together. Besides, the public-private partnership is needed for any country to be successful in this regional economic integration. In HR view, there are many things to cope with, but mainly there must be a deeper consideration of diversity within our region, namely, cultural. Difference and culture sensitivity of HR can lead to a success in employee engagement in AEC days to come. To this sense HR leader needs to be transformational. To "*think AEC, think local*" is suggested to be the key to success of human resource management under AEC. ■

National Wage Council ของประเทศสิงคโปร์ และต้องไม่ลืมที่จะคำนึงบรรยากาศของอุตสาหกรรมสัมพันธ์ในแต่ละประเทศที่มีส่วนสำคัญ ในการกำหนดระดับค่าตอบแทนด้วยเช่นกัน”

การเรียนรู้และพัฒนา

นอกเหนือจากการเรียนรู้และฝึกอบรมแบบดั้งเดิมแล้ว คุณคริสตินเห็นว่า “Competency-based Training มีความจำเป็นมากยิ่งขึ้นในอนาคต” ทั้งนี้เพื่อยกระดับแรงงาน เพิ่มผลิตภาพและผลลัพธ์ทางธุรกิจ และการเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning จะเป็นทางเลือกที่สำคัญในอนาคต เพราะการเรียนรู้ในลักษณะนี้ทำให้การเรียนรู้สามารถรองรับความสามารถและศักยภาพที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล รวมทั้งยังสามารถเข้าถึงจากทุกที่ทุกเวลา คุณคริสตินให้ความเห็นว่า “นอกเหนือจากทักษะทางเทคนิคและการค้าแล้วยังมีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรมใน Soft Skills ต่างๆ” อาทิ

- Communication skills
- Interpersonal and intra-personal skills
- Emotional quotient
- Resilience
- Conflict Management
- Cross-cultural
- Diversity
- Managerial and leadership skills for women
- Change management
- Career management
- Coaching/Mentoring
- Train-the-trainer
- Accelerated learning techniques
- Reading/Writing/Listening
- Presentation skills
- Mindful leadership
- New Managers training
- Finance/Accounting
- Executive Development training
- Project management
- IT training
- Networking and relationship building strategies
- AEC – “Think AEC and Think Local” programmes
- Execution
- Sales training
- Marketing
- Entrepreneurship
- Innovation
- Creativity
- Human Capital management
- Languages
- Social Literacy

สรุป

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะเริ่มมีผลบังคับใช้ในปี 2015 จะไม่เพียงเป็นย่างก้าวสู่การเป็นภูมิภาคแห่งสันติภาพเท่านั้น แต่จะเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอาเซียน รัฐบาลของแต่ละประเทศไม่อาจจะทิ้งหน้าที่ที่มีต่อการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจนี้ได้ และรัฐบาลควรทำงานร่วมกับรัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านอาเซียนเพื่อสร้างพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับการดำรงชีวิตและทำงานร่วมกันในอาเซียน นอกจากนี้การร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชนนั้นถือเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อประสบความสำเร็จในการบูรณาการเชิงเศรษฐกิจระดับภูมิภาค

ในมุมมองด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหลายสิ่งที่จะต้องได้รับการจัดการ แต่โดยหลักแล้วจำเป็นต้องมีการพิจารณาอย่างลึกซึ้งถึงความแตกต่างภายในภูมิภาคของเรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความอ่อนไหวต่อความแตกต่างและวัฒนธรรมของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในยุคของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่กำลังจะมาถึง ในลักษณะนี้ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีลักษณะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง การคิดในกรอบ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพร้อมไปกับการคิดในบริบทท้องถิ่นนั้นเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Works Cited

- Office, F. (2011, October 5). Foreign & Commonwealth Office. Retrieved December 22, 2011, from Country Profile: Singapore: <http://www.fco.gov.uk/en/travel-and-living-abroad/travel-advice-by-country/country-profile/asia-oceania/singapore?profile=economy>
- Secretariat, A. (2011). ASEAN Economic Community Factbook. Jakarta: ASEAN Secretariat.
- Sim, C. (2012, January 7). General Manager of Links Recruitment Singapore. (T. Dangsi, Interviewer) 