

10.12.2025.

Pētījums: kam jāuzņemas atbildība par darbinieku mākslīgā intelekta prasmju attīstīšanu?

Darba devēji un darbinieki ir vienisprātis, ka mākslīgā intelekta (MI) prasmes kļūst par obligātu priekšnoteikumu mūsdienu darba tirgū, taču būtiski atšķiras viedokļi par to, kam būtu jāuzņemas atbildība par šo prasmju attīstīšanu. Pieaugot gaidām par MI izmantošanu uzņēmumu konkurētspējas un vērtības celšanai, darbinieki vairs neuztver MI apmācības kā papildu priekšrocību, bet gan kā nepieciešamu profesionālās izaugsmes daļu. Jauns Emergn pētījums* rāda, ka lielākā daļa darbinieku sagaida, ka apmācības nodrošinās darba devējs, bet ievērojama daļa darba devēju uzskata, ka iniciatīvai jānāk no pašiem darbiniekiem.

Darbinieki vēlas MI apmācības

Saskaņā ar starptautiskā digitālo pakalpojumu uzņēmuma Emergn veikto pētījumu “Global Intelligent Delusion”, 81 % respondentu uzskata, ka tieši viņu darba devējiem ir pienākums paaugstināt darbinieku prasmes. Tāpat 77 % sagaida papildu apmācības, lai pilnībā izmantotu MI sniegtās priekšrocības, un 66 % norāda, ka nepietiekami apmācību programmu piedāvājumi viņus atturētu pieteikties darbam konkrētajā uzņēmumā.

“Dati ir nepārprotami – darbinieki vēlas virzību un papildu apmācības, lai spētu turēt līdzi izmaiņu tempam un sasniegt vadības gaidas. MI apmācības un spēju attīstīšana ir nepieciešamība uzņēmumiem, kas vēlas saglabāt konkurētspēju. Ir radies paradokss – visi, gan darba devēji, gan darbinieki, atzīst apmācību nepieciešamību, taču nespēj vienoties, kurai pusei ir jāuzņemas iniciatīva. Darbinieki saka: “apmāciet mūs”, kamēr darba devēji saka: “mācieties paši”. Atrast vidusceļu kļūst par vienu no būtiskākajiem izaicinājumiem MI ieviešanā tuvākajos gados,” **norāda Aldis Ērglis, “Emergn Latvia” vadītājs.**

Neraugoties uz darbinieku skaidrajām gaidām attiecībā uz darba devēju nodrošinātām apmācībām, 83 % vadītāju (CEO) uzskata, ka darbiniekiem pašiem ir jāparūpējas par savu prasmju celšanu. Šī pretruna pastāv ne tikai starp vadību un darbiniekiem, bet arī pašā vadības komandā, jo šādu

uzskatu pauž 64 % operacionālo vadītāju (COO) un 59 % tehnoloģiju vadītāju (CTO), kas atklāj nozīmīgas domstarpības arī C-Suite līmenī par to, kam jāuzņemas atbildība par prasmju attīstības iniciatīvām.

Apmācību trūkuma ietekme uz uzņēmumu darbību

Pētījums izgaismo vairākas problēmas, ar kurām organizācijas saskaras apmācību trūkuma dēļ. Visbiežāk tiek minēti būtiski kavējumi digitālās transformācijas projektos – vairāk nekā sešus mēnešus ilgi kavējumi skar gandrīz trešdaļu jeb 31 % organizāciju. Tāpat 28 % uzņēmumu piedzīvo augstu darbinieku mainīgumu, bet 27 % norāda uz zemāku produktivitāti salīdzinājumā ar konkurentiem. Vēl tikpat uzņēmumiem apmācību trūkums negatīvi ietekmē darbinieku mentālo labklājību, savukārt 26 % tas ierobežo karjeras izaugsmes iespējas. Tikai 24 % jeb piektā daļa respondentu norādīja, ka viņu organizācijās apmācību trūkums nav radījis problēmas.

“Cilvēki ir jāizvirza jebkuru pārmaiņu centrā, ja uzņēmums vēlas sasniegt mērķus,” uzsver A. Ērglis. “Kad darbinieku labbūtība nav priekšplānā, ietekme pāršalc gandrīz visus organizācijas darbības aspektus un apgrūtina spēju izpildīt mērķus. Esmu pārliecināts, ka viens no būtiskākajiem signāliem darbinieka vēlmei mācīties ir patiesa interese un prieks par savu darbu – ja cilvēkam patīk tas, ko viņš dara, viņš ir gatavs mācībām veltīt arī daļu sava brīvā laika.”

*Emergn 2025. gada pētījumu [“Global Intelligent Delusion”](#) veica Censuwide, aptaujājot 751 globālu organizāciju. Aptaujā piedalījās izpilddirektori (CEO), tehnoloģiju direktori (CTO), operacionālie direktori (COO) un citi darbinieki, kas iesaistīti operacionālajās pārmaiņās, ar vismaz piecu gadu pieredzi uzņēmumos, kuros strādā vairāk nekā 1 000 darbinieku un gada apgrozījums pārsniedz 500 miljonus USD.

Par Emergn:

Emergn ir globāls digitālo biznesa pakalpojumu uzņēmums, kura misija ir uzlabot veidu, kā strādā cilvēki un uzņēmumi ilgtermiņā. *Emergn* sadarbojas ar pasaulē atzītiem uzņēmumiem, tostarp *Fortune 500*, *FTSE 100* un *Global 2000* kompānijām, lai palīdzētu tiem pāriet no projektu pieejas uz produktu orientētu darbības modeli – veidojot, attīstot un piegādājot savus produktus un pakalpojumus efektīvāk. Viens no būtiskiem aspektiem šajā procesā ir

uzņēmumu komandu kompetenču attīstīšana, izmantojot pārbaudītu pieeju *Value, Flow, Quality (VFQ)*.

VFQ ir *Praxis* metodoloģiskais pamats un princips, caur kuru *Emergn* jau gandrīz divas desmitgades sniedz padziļinātas konsultācijas, tehnoloģiskos risinājumus un profesionālās izaugsmes iespējas simtiem globālu uzņēmumu.