



Anna Lipka

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Zarządzania Organizacjami
katedra.zo@ue.katowice.pl

Małgorzata Król

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Zarządzania Organizacjami
malgorzata.król@ue.katowice.pl

Stanisław Waszczak

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Zarządzania Organizacjami
s.waszczak@ue.katowice.pl

Alicja Winnicka-Wejs

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Zarządzania Organizacjami
a.winnicka-wejs@ue.katowice.pl

KONKUROWANIE JAKOŚCIĄ KAPITAŁU LUDZKIEGO W WARUNKACH JEGO CYBERDYSKREDYTACJI (PRZYKŁAD UCZELNI WYŻSZYCH)

Streszczenie: W artykule przedstawiono istotę cyberdyskredytacji i jej psychologiczne, ekonomiczne, prawne, kulturowe, technologiczne, zawodowe/branżowe uwarunkowania, zwracając uwagę na aspekty konkurowania jakością kapitału ludzkiego. Opisano wszystkie 22 formy cyberdyskredytacji oraz podano ich przykłady, wykorzystując wyniki własnych badań empirycznych z wykorzystaniem strony www.sprawdzwykladowce.pl. Ponadto (przy użyciu trzech relacyjnych metod pomiaru, tj. wskaźnika dyskredytacji, wskaźnika nasilenia dyskredytacji ogółem i szczegółowego wskaźnika nasilenia dyskredytacji) dokonano diagnozy różnic w nasileniu dyskredytacji w uczelniach o różnej pozycji rankingowej.

Słowa kluczowe: cyberdyskredytacja, konkurowanie, jakość kapitału ludzkiego, uczelnie wyższe.

JEL Classification: M5, J7.

Wprowadzenie

Wygrywanie rywalizacji z rynkowymi przeciwnikami skłaniać może do wykorzystywania w praktyce konkurencji pozacenowej w postaci konkurencji informacyjnej. Jest ona zorientowana na kształtowanie informacji kreującej preferencje klientów [Urbanek i Walińska, 2016, s. 154-164]. W przypadku szkół wyższych rywalizujących o (najbardziej zdolnych) studentów informacja ta może być (przez różne podmioty, nie tylko przez rynkowych konkurentów czy z ich inspiracji) wypaczana (np. w przekazach w sieci, w *social mediach*). Dotyczy to nie tylko informacji np. o ofercie studiów, ale także o jakości kapitału ludzkiego podmiotów świadczących usługi dydaktyczne definiowanej poprzez ich składowe, tj. wiedzę, zdolności, umiejętności, zdrowie, motywację, postawy i wartości [Król, 2006, s. 101]. Wypaczanie informacji tego rodzaju może przybrać postać cyberdyskredytacji pracowników.

Celem niniejszego opracowania jest prezentacja:

- istoty cyberdyskredytacji i jej uwarunkowań,
- form cyberdyskredytacji na przykładzie nauczycieli akademickich,
- wpływu cyberdyskredytacji na wizerunek organizacji.

Sformułowano następujące problemy badawcze:

- w jakich relacjach pozostają różne uwarunkowania cyberdyskredytacji?
- czy nauczycieli akademickich dotyczą wszystkie formy cyberdyskredytacji?
- czy istnieje związek pomiędzy nasileniem cyberdyskredytacji wykładowców w uczelniach i jej formą a pozycją uczelni w rankingu szkół wyższych?

Postawiono hipotezę o wzajemnym powiązaniu uwarunkowań cyberdyskredytacji, a także dwie hipotezy stanowiące potwierdzającą odpowiedź na drugie i trzecie pytanie badawcze.

Jako metody badawcze zastosowano:

- studium literatury przedmiotu odnośnie do (cyber)dyskredytacji z zakresu: ekonomii, filozofii, etyki, politologii, zarządzania, psychologii, prawa,
- analizę dokumentów zastanych/netografii (*Ranking Szkół Wyższych „Perspektywy 2014”*, strona www.sprawdzwykladowce.pl¹).

Analizy teoretyczne i empiryczne przeprowadzono w ramach badania statutowego Katedry Zarządzania Organizacjami (ich wyniki przedstawiono obszerniej, ale bez położenia akcentów na konkurowanie, w wydanej w 2016 r. nakładem CeDeWu.Pl książce).

¹ Obecnie strona jest nieczynna, jednak zespół ją redagujący zamierza do niej wrócić w zmienionej odsłonie [www 1].

1. Istota cyberdyskredytacji i jej uwarunkowania

Cyber(dyskredytacja) jest wrogą krytyką (złośliwą, deprecjonującą) stosowaną w celu podważenia wiarygodności atakowanego podmiotu, zakwestionowania jego kompetencji czy prawa do występowania w określonych rolach. Według Karwata [2007, s. 43-51] istotę dyskredytacji stanowią:

- krytyka podmiotu jako takiego, a nie merytoryczna,
- wypowiedzi ocenno-perswazyjne zawierające zwykle negatywną ocenę danego podmiotu i zmierzające do narzucenia tej oceny innym,
- stronniczość, interesowność, tendencyjność w ocenie,
- złośliwość i destrukcyjny charakter,
- dyskwalifikacja, a w szczególności pozbawianie wiarygodności i kredytu zaufania danego podmiotu.

Od tradycyjnych form dyskredytacji różni się wykorzystaniem środków technologicznych (Internet, telefonia komórkowa), większą powtarzalnością oraz nierównowagą sił wynikającą z trudnej zazwyczaj do ustalenia tożsamości sprawcy [Jennifer, Pettalia, Levin i Dickinson, 2013, s. 2758]. Technologie informatyczno-komunikacyjne umożliwiają cyberprześladowcom umieszczanie regularne i bez ograniczeń agresywnych, szkalujących czy ośmieszających ofiarę komentarzy, czyniąc dyskredytowaną osobę permanentnym celem, także poza środowiskiem pracy. Wiktymogenny charakter cyberdyskredytacji podkreślają przede wszystkim takie jej cechy jak: anonimowość sprawcy, ograniczone możliwości czy wręcz niemożność bezpośredniej reakcji obronnej oraz udział szerszej (niewidzialnej) publiczności.

Pod wieloma względami cyberdyskredytacja wpisuje się w nasilające się w społeczeństwie zjawisko agresji językowej i hejtowania. W porównaniu z nim towarzyszy jej jednak wyraźniejsza intencja, zamiar zaszkodzenia komuś, naruszenia jego wizerunku, wykluczenia z sieci relacji społecznych lub aktywności zawodowej, co może prowadzić do utraty potrzebnego dla danego stanowiska, funkcji czy profesji zaufania, a także wywołać poważne skutki w sferze dobrostanu dotkniętych niesprawiedliwą krytyką lub obraźliwym wpisem osób [Waszczak, 2016].

Określone uwarunkowania ekonomiczne, prawne, kulturowe, organizacyjne, techniczno-technologiczne, a także zawodowe/branżowe stanowią stymulatory bądź inhibitory dyskredytacji *on-line* (cyberdyskredytacji), jak i dyskredytacji tradycyjnej (*off-line*) [por. Winnicka-Wejs, 2016, s. 1028-1037].

W warunkach konkurowania może nasilić się zjawisko nieuczciwych praktyk rozpowszechniania nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd informacji

o przedsiębiorstwie, a w szczególności o jakości kapitału ludzkiego. Ekonomicznymi stymulatorami dyskredytacji mogą być wtedy przyjęte przez organizacje strategie konkurowania (np. *red ocean*).

Obowiązujące rozwiązania prawne ochrony czci i dobrego imienia także wpływają na skalę zjawiska cyberdyskredytacji. W poszczególnych krajach istnieją różnice normatywne dotyczące odpowiedzialności karnej za słowo. I tak np. w Wielkiej Brytanii obecna jest depenalizacja i dekryminalizacja sprzyjająca dyskredytacji, a w Niemczech – wręcz przeciwnie – stosowane są restrykcyjne przepisy prawne z karą pozbawienia wolności nawet do lat pięciu [Zgoliński, 2013, s. 17]. Z kolei w polskich przepisach prawnych do grupy przestępstw polegających na wypowiedzi zalicza się zniesławienie i zniewagę, które, dokonane za pomocą środków masowego komunikowania (np. w Internecie), podlegają wyższej sankcji: grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku [art. 212, 216 kodeksu karnego].

Nie bez znaczenia pozostają także przemiany społeczno-polityczne i obyczajowe. Akty deprecjonujące, w wyniku których następuje „utrata twarzy” osób różnych profesji, są obecne nawet w środowisku akademickim. Jakość kapitału ludzkiego uczelni jest podważana m.in. przez studentów hejtujących wykładowców nie tylko w anonimowych ankietach, ale przede wszystkim w mediach społecznościowych.

Działania dyskredytujące mogą być dokonywane także przez samych pracowników uczelni, którzy, pracując w organizacyjnych warunkach „przyspieszenia” o destrukcyjnych wzorach: przeciążenia pracą, wielozadaniowości, ciągłego wprowadzania zmian, mogą zacząć przejawiać odwetowe i nieetyczne zachowania wobec współpracowników, zastrzegając tym samym walkę konkurencyjną [por. Pluta, 2016, s. 254-268]. A zatem uwarunkowania organizacyjne i przyjęty model polityki personalnej mogą sprzyjać powstawaniu cyberdyskredytacji.

Nasilenie tego zjawiska nie byłoby możliwe bez rozwoju nowoczesnych technologii, zwłaszcza Internetu – jako transgranicznego medium, umożliwiającego w niewyobrażalnej do tej pory skali umieszczanie informacji naruszających dobra osobiste innych osób [Czaplicka, 2014, s. 276].

Cyberdyskredytacji sprzyja też przynależność branżowa, tj. związane z nią stałe obserwacje i oceny, a także rankingi przedstawicieli określonych zawodów [Standing, 2014, s. 277].

W praktyce wszystkie wyżej wymienione rodzaje uwarunkowań są ze sobą powiązane. Rozpatrując zależności między nimi, można zauważyć, że nasilona konkurencja (a taka ma miejsce aktualnie na rynku usług edukacyjnych szkół wyższych) zwiększa prawdopodobieństwo cyberdyskredytacji za pomocą nieuczciwych metod.

2. Formy cyberdyskredytacji nauczycieli akademickich

Przeprowadzona w 2015 r. analiza strony www.sprawdzwykladowce.pl, dotyczącej wykładowców reprezentujących różne wydziały różnych publicznych i niepublicznych uczelni w Polsce, pozwala na wyciągnięcie wniosku, iż dokonywana poprzez Internet dyskredytacja wykładowców następuje z użyciem wszystkich dostępnych (w liczbie 22) jej form, a ogólnie poprzez:

- dezawuowanie tożsamości i autentyczności,
- podważanie osobistej pozycji i dorobku,
- kwestionowanie kwalifikacji i predyspozycji,
- dyskutowanie lub sugerowanie niekorzystnego wrażenia,
- zachętę do izolacji i ostracyzmu, przypisywanie niechlubnych postaw,
- dyskredytację represywną.

Wymienione formy dyskredytacji zaczerpnięto z literatury politologicznej [Karwat, 2007], jednak okazało się, iż przydatne są one również do potrzeb określania ryzyka utraty (postrzeganej) wartości kapitału ludzkiego organizacji. W tabeli 1 podano i zdefiniowano za literaturą przedmiotu formy dyskredytacji oraz zilustrowano je przykładami ze strony www.sprawdzwykladowce.pl. Podkreślić należy, iż nie było możliwości sprawdzenia, czy zawsze mamy do czynienia z cyberdyskredytacją, czy ze słuszną krytyką (aczkolwiek ograniczoną do słabych stron).

Tabela 1. Formy dyskredytacji – opis i przykłady

Forma dyskredytacji [za: Karwat, 2007]	Opis [za: Karwat, 2007]	Przykład
1	2	3
Identyfikacyjna	podważanie zaufania do osoby z powodu jej niejasnej genealogii lub niespójności/niestabilności autoidentyfikacyjnej bądź wizerunkowej	„zachowanie pani doktor nie licuje ze stopniem naukowym ani z prestiżem uczelni”
Biograficzna	ośmieszanie przez eksponowanie z rzeczywistości bądź domniemyanych życiorysów błędów, porażek, degradacji itd.; <i>ageizm</i>	„kultura pracy rodem z PRL”
Statusowa	sygnalizowanie zajmowania nic nieznaczącego stanowiska pracy, niedopasowania do niego, bycia „marionetką”	„wykładowca duuuużego formatu”
Tezauryczna	dezawuowanie (ilości, jakości) dorobku naukowego	„nic nie publikuje, nic nie robi”
Poznawcza	podważanie wiedzy oraz zdolności poznawczych (sprawności umysłowej, inteligencji)	„gubi się przy rozwiązywaniu zadań”
Dziedzina	wskazywanie na rzekomą nieużyteczność efektów pracy z przyczyn leżących po stronie pracownika	„przykrywa swoje niewątpliwe braki poczuciem humoru”
Zawodowa	sygnalizowanie deficytów kompetencyjnych na tle innych przedstawicieli danej profesji	„ten doktorat chyba znalazł na ulicy, tragedia na całej linii”

cd. tabeli 1

1	2	3
Impresyjno-emocjonalna	kierowanie odium na osobę poprzez sterowanie odbiorem sytuacji, wrażeń, odczuć, skojarzeń odnoszących się do klimatu w danej zbiorowości	„uczestnicząc w zajęciach pana doktora miałem wrażenie, że wkroczyłem do matrixu”
Estetyczna	przenoszenie oceny wiarygodności z płaszczyzny merytorycznej na płaszczyznę wizualnej percepcji	„wygląd klauna”
Komunikacyjna	wskazywanie na nieodpowiedniość dotyczącą treści, kanału komunikowania się oraz jego efektów	„chaos, slogany prasowe, niezrozumiały język, słowem – bełkot”
Charakterologiczna	wpajanie przekonania o negatywnym nasileniu u osoby określonych cech osobowościowych, np. sumienności	„to typ całkowitego olewusa”
Psychologiczna	wskazywanie na odbiegający od tzw. normy stan psychiczny osoby	„dr psychiczny”
Alienacyjna	wywoływanie wrażenia społeczno-kulturowej niereprezentatywności danej osoby lub jej mentalnej obcości	„zaliczenie jej do grona naukowców jest obraźliwe dla tego gremium”
Socjometryczna	nadawanie komuś statusu <i>ousidera</i> , osoby nieatrakcyjnej, z którą kontakt przynosi negatywne skutki	„mało kto ją lubi”
„Towarzyska”	wytykanie kontaktów ze środowiskami „napiętnowanymi”	„obsesyjny feminista”
Obyczajowa	wytykanie gaf, nałogów, nietaktów, naruszeń obyczajowego tabu	„przyprawdza psa na wykłady”
Wulgarnoeconomiczna	przypisywanie komuś serwilizmu, dbania wyłącznie o własne interesy ekonomiczne	„prawdziwy weteran w zdobywaniu pieniędzy z warunków”*
Ideowa	przypisywanie komuś ideologicznego zaślepienia lub bezideowości	„agitator polityczny”
Moralna	zarzucanie komuś daltonizmu moralnego, makiawelizmu, niegodziwości, nadużywania zaufania	„przebiegły, dwulicowy typ, z pozoru bardzo sympatyczny”
Pruderyjna	zarzucanie innym obrazoburstwa, gorszycielstwa i kreowanie się na osobę nieskazitelną	„uważa się za jednego z ostatnich uczciwych ludzi na kuli ziemskiej”
Prawna lub pseudoprawna	wcielanie się przez dyskredytującego w rolę jurysty	„rasistowski”
Integrystyczna	łączenie rygorystyki obyczajowego, moralnego i prawnego	„słyszałem, jakie to z niej ziółko”

* Wpisujący błędnie uważa, iż wynagrodzenie wykładowcy zależy m.in. od liczby zaliczeń/egzaminów warunkowych.

Źródło: Opracowanie własne.

3. Skutki cyberdyskredytacji

Poszczególne formy cyberdyskredytacji dotyczą deprecjonowania od jednej (cyberdyskredytacja identyfikacyjna, psychiatryczna i wulgarnoeconomiczna) do wszystkich, tj. siedmiu (cyberdyskredytacja komunikacyjna, alienacyjna i socjometryczna) składowych (por. wprowadzenie) kapitału ludzkiego. Deprecjo-

nowanie to może negatywnie wpływać na budowaną markę organizacji, np. uczelni, poprzez ukazywanie jej obrazu jako instytucji:

- nienowoczesnej, nienadążającej za *Zeigeist*,
- o niskim poziomie etycznym,
- zatrudniającej osoby nie tylko niekompetentne, ale o deficytach poznawczych, zaburzeniach osobowości, wątpliwych postawach ideowo-moralnych i motywacji dalekiej od motywacji endogenicznej,

co obniża zaufanie wobec niej i przekładać się może na decyzje dotyczące wyboru miejsca studiów.

Chcąc określić związek między nasileniem cyberdyskredytacji wykładowców w uczelniach oraz jej form a pozycją w rankingu szkół wyższych zrealizowano badanie, do którego materiał pozyskano ze strony www.sprawdzwykladowce.pl. Próbę badawczą, którą stanowiło sześć uczelni o różnej pozycji rankingowej (tj. bardzo wysokiej, wysokiej, środkowej wyższej, środkowej niższej, niskiej i bardzo niskiej), dobrano w sposób celowo-losowy, wykorzystując *Ranking Szkół Wyższych „Perspektywy 2014”* [por. Lipka, Król, Waszczak i Winnicka-Wejs, 2016, s. 125-128].

Na podstawie zebranego i przeanalizowanego materiału badawczego dokonano diagnozy różnic w nasileniu dyskredytacji w uczelniach o różnej pozycji rankingowej, wykorzystując w tym celu trzy następujące relacyjne metody pomiaru (tabela 2):

- wskaźnik dyskredytacji (mierzący odsetek wykładowców danej uczelni, u których występowały wpisy dyskredytujące),
- wskaźnik nasilenia dyskredytacji ogółem (obrazujący przeciętną liczbę wszystkich wpisów dyskredytujących ogółem przypadającą na jednego pracownika),
- szczegółowy wskaźnik nasilenia dyskredytacji (przedstawiający przeciętną liczbę wpisów dyskredytujących według poszczególnych form przypadającą na jednego pracownika).

Tabela 2. Nasilenie dyskredytacji w uczelniach o zróżnicowanej pozycji rankingowej

Wyszczególnienie	Uczelnia A	Uczelnia B	Uczelnia C	Uczelnia D	Uczelnia E	Uczelnia F
1	2	3	4	5	6	7
Pozycja rankingowa	bardzo wysoka	wysoka	środkowa wyższa	środkowa niższa	niska	bardzo niska
Wskaźnik dyskredytacji (w %)	52,0	66,7	75,0	23,3	29,3	12,9
Wskaźnik nasilenia dyskredytacji ogółem	2,5	1,8	2,8	0,3	0,6	0,1

cd. tabeli 2

1	2	3	4	5	6	7
Dominanta	charaktero- logiczna	zawodowa	dziedzinowa	charaktero- logiczna	zawodowa	obyczajowa
Maksymalna wartość szczegółowego wskaźnika nasilenia dyskredytacji	0,59	0,67	1,0	0,19	0,18	0,03
Liczba form dyskredytacji o zerowym nasileniu	2	14	15	17	10	14

Źródło: Opracowanie własne.

Analizując wskaźnik dyskredytacji (zob. tabela 2), wyraźnie można dostrzec zróżnicowanie jego wartości pomiędzy uczelniami zajmującymi odmienne pozycje rankingowe. W przypadku trzech uczelni o wyższej pozycji rankingowej odsetek wykładowców, wobec których występowały wpisy dyskredytujące, był zdecydowanie wyższy niż analogiczny odsetek na uczelniach zajmujących niższe lokaty. W uczelni o najwyższej pozycji rankingowej wpisy dyskredytujące odnosiły się do 52,0% wykładowców, natomiast w uczelni zajmującej najniższą pozycję – tylko do 12,9%. Najwyższy odsetek wpisów dyskredytujących zdiagnozowano w uczelni o środkowej wyższej pozycji rankingowej (75,0%). Również zróżnicowana była – przy zachowaniu podobnej tendencji, jak w przypadku poprzedniego miernika – przeciętna liczba wpisów dyskredytujących ogółem przypadających na jednego wykładowcę. W trzech uczelniach zajmujących wyższą pozycję w rankingu wskaźnik nasilenia dyskredytacji ogółem był wyższy (mieścił się w przedziale od 1,8 do 2,8) niż w trzech uczelniach o niższej pozycji rankingowej (w których wynosił od 0,1 do 0,6). Przeciętnie najwięcej wpisów dyskredytujących na jednego pracownika (tj. 2,8) zdiagnozowano ponownie w uczelni zajmującej środkową wyższą pozycję w rankingu, a przeciętnie najmniej (tj. 0,1) – w uczelni zajmującej pozycję bardzo niską. Dopełnienie obrazu uzyskanego na podstawie wskaźnika nasilenia dyskredytacji ogółem stanowi analiza wartości szczegółowego wskaźnika nasilenia dyskredytacji. Najwyższa wartość szczegółowego wskaźnika nasilenia dyskredytacji wynosząca przeciętnie 1,0 wpis na wykładowcę wystąpiła w przypadku dyskredytacji dziedzinowej w uczelni o środkowej wyższej pozycji w rankingu. Równocześnie w uczelni tej nasilenie aż 15 form dyskredytacji było zerowe. W uczelniach o bardzo wysokiej i wysokiej pozycji rankingowej maksymalna wartość analizowanego wskaźnika wynosiła przeciętnie odpowiednio 0,59 (dla dyskredytacji charakterologicznej) oraz 0,67 (dla dyskredytacji zawodowej) wpisu na wykładowcę. Ponadto w pierwszej z wymienionych uczelni zerowe nasilenie dotyczyło tylko dwóch form dys-

kredytacji, w drugiej natomiast – aż 14. Zdecydowanie niższe maksymalne wartości szczegółowego wskaźnika nasilenia dyskredytacji zdiagnozowano w przypadku uczelni o niższych pozycjach w rankingu. Wynosiły one przeciętnie 0,19 wpisu na wykładowcę w uczelni o środkowej niższej pozycji oraz 0,18 – w uczelni o niskiej pozycji w rankingu i tylko 0,03 wpisu w uczelni o najniższej pozycji rankingowej. W tych trzech uczelniach zerowe nasilenie dotyczyło odpowiednio 17, 10 i 14 form dyskredytacji.

Przeprowadzone badanie potwierdziło występowanie różnic w nasileniu dyskredytacji pomiędzy uczelniami zajmującymi różne pozycje w rankingu. W trzech badanych uczelniach, które zajmowały wyższe pozycje, stwierdzono wyższy odsetek wykładowców, wobec których dokonano wpisów dyskredytujących, oraz większą przeciętną liczbę wpisów dyskredytujących na jednego wykładowcę niż w badanych trzech uczelniach z niższych lokat w rankingu.

Podsumowanie

Rozważania nad jakościową stroną kapitału ludzkiego, dzięki m.in. takim wybitnym postaciom jak Theodore W. Schultz [por. Balcerowicz, 2014, s. XIII], zajmują liczące się miejsce w historii myśli ekonomicznej. Nowoczesne technologie, narastająca konkurencja sprawiły, iż obecnie rozpatrywać niestety trzeba nie tylko proces kształtowania tej jakości, ale i jej – rzeczywistej bądź postrzeganej – deprecjacji. Mianowicie, organizacje oparte na wiedzy (takie jak m.in. uczelnie), konkurujące jakością wiedzy swoich pracowników (sprzężoną z jakością pozostałych składowych ich kapitału ludzkiego), narażone są na – niedające się zbagatelizować – ryzyko cyberdyskredytacji. Możemy mieć zatem do czynienia z ewentualnością uzyskiwania przewagi na rynku (usług edukacyjnych dla studentów) nie dzięki – dającej się (mimo trudności metodycznych) określić w zobiektywizowany sposób – jakości kapitału ludzkiego [por. np. Hamel, Prahalad, Aaker, Rue, Holland, Strategor, Teece, za: Rybicki i Pawłowska, 2009], lecz poprzez „kreatywność” podmiotów, których celem jest manipulowanie percepcją osób, które mogą przynieść organizacji rynkowy sukces (definiowany jako przyciągnięcie większej liczby uzdolnionych osób – studentów). Stwierdzone w badaniu różnice w nasileniu cyberdyskredytacji pomiędzy badanymi uczelniami o różnej pozycji rankingowej można interpretować jako przejaw silnego konkurowania, którego natężenie może (choćby ze względów demograficznych) jeszcze wzrosnąć. Rekomendacja praktyczna wynikająca z badań dotyczy konieczności *controllingu* cyberdyskredytacji przez organizacje. Jeśli chodzi natomiast o dalsze możliwości badawcze, to jedną z nich jest prezentacja

cyberdyskredytacji wykładowców z perspektywy zdiagnozowanego zjawiska określanego w literaturze przedmiotu z zakresu *higher education research* [Kwiek, 2015, s. 18] jako „kruchłość akademickiego *status quo*”.

Literatura

- Balcerowicz L. (2014), *Wstęp* [w:] T.W. Schultz, *Ekonomia kapitału ludzkiego*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Czaplicka M. (2014), *Zarządzanie kryzysem w social media*, Wydawnictwo Helion, Gliwice.
- Jennifer L., Pettalia J.L., Levin E., Dickinson J. (2013), *Cyberbullying: Eliciting Harm without Consequence*, „Computers in Human Behavior”, No. 29.
- Karwat M. (2007), *O złośliwej dyskredytacji. Manipulowanie wizerunkiem przeciwnika*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kodeks karny. Dz.U. 2016, poz. 1137, <http://isap.sejm.gov.pl> (dostęp: 29.03.2017).
- Król H. (2006), *Kapitał ludzki w organizacji* [w:] H. Król, A. Ludwiczynski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego w organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kwiek M. (2015), *Uniwersytet w dobie przemian*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Lipka A., Król M., Waszczak S., Winnicka-Wejs A. (2016), *Cyberdyskredytacja pracowników. Uwarunkowania, formy, implikacje*, CeDeWu.PL, Warszawa.
- Pluta A. (2016), *Polityka personalna jako moderator negatywnych skutków przyspieszenia organizacji* [w:] A. Andrzejczak, J. Furmańczyk (red.), *Kształtowanie zaangażowania i postaw pracowników w sektorze publicznym i non profit*, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydawnictwo edu-Libri, Kraków.
- Ranking Szkół Wyższych Perspektywy 2014. Najlepsze uczelnie akademickie 2014*, http://www.perspektywy.pl/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=1593:rsw2014&catid=139&Itemid=287&idRanking=1 (dostęp: 19-21.05.2015).
- Rybicki J., Pawłowska B. (2009), *Kapitał intelektualny jako podstawa budowy przewagi konkurencyjnej*, materiały konferencyjne V Konferencji Naukowej z cyklu Wiedza i innowacje pt. „Ochrona wiedzy i innowacji”, Uniwersytet Jagielloński, Kraków.
- Standing G. (2014), *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Urbanek P., Walińska E. (2016), *Ekonomia i zarządzanie w teorii i praktyce. Ekonomia i nauki o zarządzaniu w warunkach integracji gospodarczej*, t. 9, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Waszczak S. (2016), *Dyskredytacja przedstawicieli zawodów zaufania publicznego przez klientów*, „Marketing i Rynek”, nr 3.

Winnicka-Wejs A. (2016), *Dyskredytacja pracowników online i offline (podobieństwa i różnice)*, „Marketing i Rynek”, nr 3.

Zgoliński I. (2013), *Zniesławienie w polskim prawie karnym. Zagadnienia teorii i praktyki*, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa.

[www 1] <https://www.facebook.com/Sprawd%C5%BA-Wyk%C5%82adowc%C4%99-111235562371602/?fref=ts> (dostęp: 25.03.2017).

COMPETING FOR THE QUALITY OF HUMAN CAPITAL IN THE CONDITIONS OF CYBERDISCREDITATION (AN EXAMPLE OF UNIVERSITIES)

Summary: This article presents the essence of cyberdiscreditation and its psychological, economic, legal, cultural, technological and professional conditioning, while taking into account aspects of competing with the quality of human capital. It describes all the twenty-two forms of cyberdiscreditation and provides their examples, using the results of own empirical research based on the website www.sprawdzwykladowce.pl. In addition, it makes a diagnosis of the differences in the volume of discreditation in universities of different ranking, using three relational measurement methods, ie. discreditation ratio, the total ratio of discreditation intensity and the detailed ratio of discreditation intensity.

Keywords: cyberdiscreditation, competing, the quality of human capital, universities.