

Anna Olkiewicz

Politechnika Koszalińska

DOSKONALENIE ZAWODOWE ADWOKATÓW

Streszczenie

Adwokat jest jednym z wolnych zawodów wykonywanych w Polsce. W odniesieniu do tej grupy zawodowej zastosowanie mają wszelkie zasady rozwoju kariery zawodowej określone w literaturze przedmiotu. Adwokaci są jednak zobowiązani ponadto, na mocy obowiązujących przepisów, do uczestniczenia w szkoleniach w celu doskonalenia zawodowego. Egzekucje tego obowiązku zapewnia katalog kar. Podkreślenia jednak wymaga, iż to nie kary powinny wpływać na konieczność samodoskonalenia się tej grupy zawodowej, lecz wysoka odpowiedzialność za interes klienta i wysoki standard świadczonych przez adwokatów usług.

Słowa kluczowe: samodoskonalenie, wolne zawody, adwokatura, kształcenie zawodowe, kariera.

IN-SERVICE TRAINING OF LAWYERS

Abstract

The lawyer is one of the liberal professions to be performed in Poland. In relation to this professional group all the rules apply to career development referred to in the literature of the subject. However, lawyers must also, pursuant to the provisions in force to participate in training to in-service training. Executions this obligation provides a catalogue of penalties. Highlight, however, requires that no penalty should affect the imperative of self-improvement this professional group, but high responsibility for the interest of the client and the high standard of services provided by attorneys.

Key words: self-improvement, professionals, advocacy, training, career.

Wstęp

W Polsce wykonywanych jest wiele wolonych zawodów. Jednym z przykładów jest działalność realizowana przez profesjonalnych pełnomocników prawnych, tj. radców prawnych i adwokatów. Ta grupa zawodowa zobowiązana jest, na mocy przepisów powszechnie obowiązujących, do stałego podnoszenia swych kwalifikacji zawodowych oraz samodoskonalenia. Celem artykułu jest prezentacja sposobów podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez adwokatów oraz instrumentów temu służących dostępnych dzięki funkcjonowaniu samorządu zawodowego tej grupy zawodowej.

Kariera zawodowa

Każdy człowiek podejmuje inne decyzje w zakresie życia osobistego i zawodowego. Na decyzje te wpływają różnego rodzaju czynniki. Jedną podstawowych decyzji, wpływających zwykle na całe życie człowieka, jest wybór zawodu. Zawód zdefiniowany został przez ustawodawcę jako źródło dochodów składające się z zestawu zadań (czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagających kompetencji nabytych w toku uczenia się lub praktyki¹. Adwokat został zakwalifikowany w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, do specjalności z zakresu prawa. Specjalność jest wynikiem podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy) wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki. Już samo przypisanie tego zawodu do grupy specjalistów oznacza, że jest to grupa zawodowa, na którą, podobnie jak w przypadku radców prawnych, notariuszy, prokuratorów czy sędziów nałożono wyjątkowe obowiązki w zakresie samodoskonalenia zawodowego.

Człowiek podejmując decyzje co do swego rozwoju zawodowego bierze pod uwagę wiele czynników, m.in. stopień zgodności własnych aspiracji, zainteresowań z charakterem przyszłej pracy, możliwości na rynku pracy, własne zdolności, potrzeby finansowe, miejsce zamieszkania, sytuację polityczną i gospodarczą w kraju. Podejmując decyzję co do swej kariery zawodowej człowiek opiera się więc na własnych potrzebach oraz wymaganiach rynku pracy.

Kariera jednostki to sekwencja zawodów i stanowisk, wartości oraz ról odgrywanych przez jednostkę w ciągu jej życia kształtowana w okresie poprzedzającym pracę zawodową i wpływająca na okres późniejszy². Proces ten zaczyna się już w dzieciństwie i trwa do wieku dojrzałego.

Na karierę należy patrzeć z dwóch punktów widzenia:

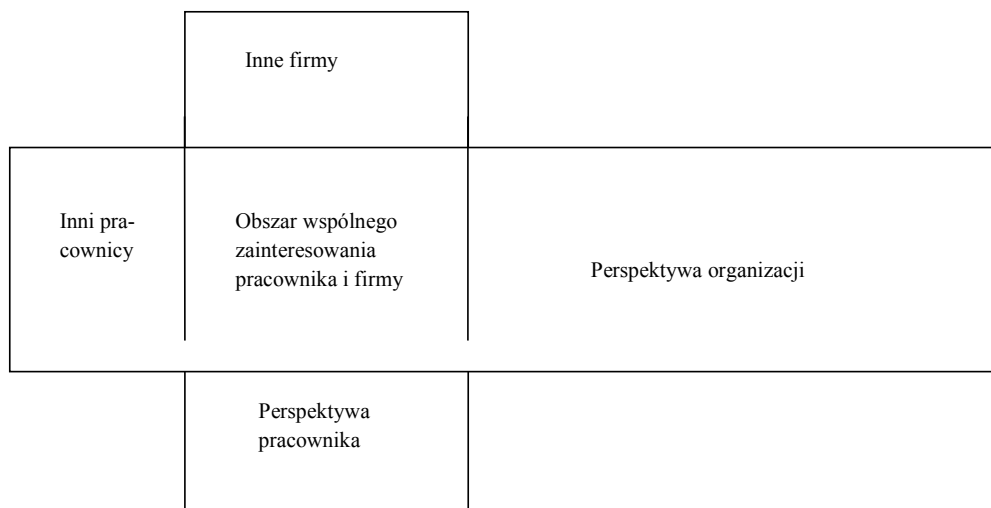
- osoby indywidualnej, mówimy wtedy o karierze indywidualnej,
- pracodawcy/przedsiębiorstwa – pod tym pojęciem rozumiemy ciąg obejmowanych przez pracownika stanowisk, wykonywanych funkcji i prac w jednej organizacji³.

¹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. z dnia 28 sierpnia 2014, poz.1145.

² A. Miś, *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo UE w Krakowie, Kraków 2007, s. 24.

³ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000, s. 481.

Rysunek 1 prezentuje dwie perspektywy widzenia kariery zawodowej.



Rys. 1. Perspektywy widzenia kariery zawodowej

Źródło: A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998, s. 251.

Ponadto kariera rozumiana jest również w aspekcie szerszym, jako kariera życiowa – obejmująca całe życie jednostki. Oprócz zajmowanych kolejno stanowisk obejmuje ona także procesy rozwoju postaw, umiejętności, zdolności, zainteresowań itp. Kariera zawodowa (kariera w węższym ujęciu) odnosi się natomiast do okresu, w którym dana jednostka jest aktywna zawodowo (pracuje) i jest częścią jej kariery życiowej⁴.

Z kolei, zgodnie z poglądami Donalda Supera kariera zawodowa jest „polem zdarzeń składających się na życie; sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju; seria stanowisk, na których otrzymuje wynagrodzenie lub nie, zajmowanych przez daną osobę od okresu młodzieńczego do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z wielu połączeń ról związanych z tą pracą, takich jak rola ucznia, pracownika czy emeryta, z rolami pozazawodowymi, takimi jak rola w rodzinie czy społeczeństwie. O karierach możemy mówić tylko wtedy, gdy ktoś dąży do ich rozwoju; kariery są osobocentryczne”⁵.

Kształtowanie kariery zawodowej w przypadku adwokatów uzależnione jest w sposób szczególny od ich własnych decyzji. Adwokat jest bowiem samodzielny w wykonywaniu swego zawodu, od niego więc w dużej mierze zależy, jaki kierunek rozwoju wybierze. Szereg aktów prawnych zapewnia mu samodzielność w wykonywaniu zawodu.

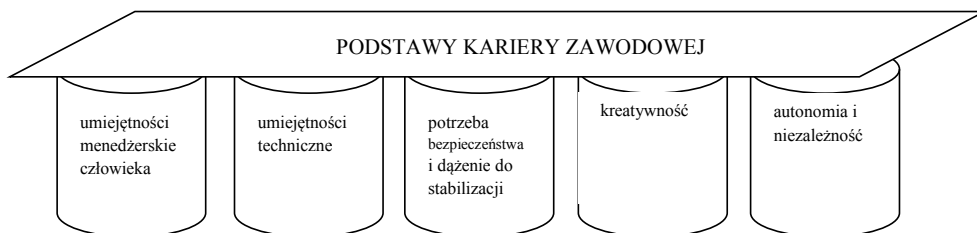
⁴ J. Moczydłowska, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Difin, Warszawa 2010 s. 176.

⁵ D. Super, *Career education and meaning of work. Monographs on career education*, Washington, DC: The Office of Career Education, U.S. Office of Education 1976.

Zauważenia jednak wymaga, że rozwój zawodowy tej grupy zawodowej, pomimo istnienia wielu instrumentów prawnych i faktycznych pozwalających na samodoskonalenie oraz jej wymuszających, w dużej mierze, jak w przypadku innych grup czy specjalności zawodowych, uzależniony jest od wielu bodźców.

Literatura przedmiotu podaje wiele czynników wpływających na decyzje dotyczące kariery indywidualnej, mogą to być przede wszystkim⁶:

- korzyści finansowe,
- środowisko pracy, prowadzenia działalności,
- potrzeba bezpieczeństwa,
- otoczenie społeczne,
- potrzeba zmian,
- utożsamianie się ze szczytną ideą,
- ukierunkowanie na wyzwania,
- potrzeba niezależności,
- preferowany styl życia,
- potrzeba prestiżu, chęć podnoszenia swych kwalifikacji,
- zainteresowania, potrzeba władzy,
- satysfakcja.



Rys. 2. Podstawy kariery zawodowej wg E. Sheina

Źródło: opracowanie własne.

Każda w wymienionych postaw może kształtować rozwój zawodowy człowieka odrębnie. Najczęściej jednak rozwój zawodowy jest wynikiem oddziaływania większej ich liczby. Podstawy te występują również w rozwoju zawodowym adwokatów i w zależności od nich każdy z przedstawicieli tej profesji realizuje swe plany zawodowe inaczej.

Ponadto w literaturze zauważa się, że decyzje przez nas podejmowane oraz określone przez człowieka cele, priorytety uzależnione są od wieku oraz fazy życia każdej jednostki. R.A. Webber wyróżnił 6 kluczowych faz życia człowieka istotnych z punktu widzenia jego rozwoju zawodowego. Fazy te prezentuje tabela 1.

⁶ M. Rybak, *Rozwój potencjału pracy*, [w:] A. Sajakiewicz (red.), *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja, kierowanie, ekonomia*, Poltext, Warszawa 1999, s. 265-267.

Tab. 1. Fazy życia człowieka

Wiek (w latach)	Faza życia	Priorytety
16-22	Wrywanie korzeni	Uniezależnienie się od rodziców. Praca traktowana jest jako źródło zarobku, a nie ścieżka do kariery.
22-29	Osobista dojrzałość	Ukształtowanie intymnych związków. Znalezienie partnera życiowego. Umacnianie więzi z organizacjami jako przejaw dążenia do stabilizacji, zwiększenie znaczenia kariery.
29-32	Okres przejścia	Pojawia się obawa, że zmiany w karierze mogą być utrudnione. Podejmowanie decyzji, co do obranej ścieżki zawodowej, rozważania na temat zmiany miejsca zatrudnienia.
32-39	Stabilizacja	Duża koncentracja na pracy zawodowej. Przesunięcie kontaktów towarzyskich na dalszy plan.
39-43	Kryzys wieku średniego	Okres pojawiania się lęków przed spadkiem własnej mobilności. Możliwe decyzje o zmianie kierunku zawodowego, w związku z dojściem do wniosku, że nie zostały zrealizowane młodzieńcze plany.
43-50	Ponowna stabilizacja i rozkwit	Zadowolenie z dokonanych wyborów, jeżeli były one trafne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: R.A. Webber, *Zasady zarządzania organizacjami*, PWE, Warszawa 1996, s. 528.

Z zestawienia prezentowanego w powyższej tabeli wynika, że rozwój kariery człowieka następuje w sposób cykliczny. W rozwoju tym pojawiają się bowiem okresy wzrostu, stagnacji, rezygnacji, po czym ponownie po tych etapach następują czasy optymizmu i zadowolenia.

Adwokatów również dotyczą przedstawione rozważania. Należy jednak zwrócić uwagę, że w przypadku tej grupy zawodowej, jak i innych przedstawicieli tzw. „wolnych zawodów” największe znaczenie ma samorozwój.

Podstawy wykonywania zawodu adwokata

Adwokaci stanowią jeden z wielu wolnych zawodów w Polsce. Grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk prawnych, ekonomicznych i społecznych, a także, w związku z wybrana specjalizacją, również technicznych, medycznych i in. Ich główne zadania to wdrażanie do praktyki obowiązującego prawa oraz powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez systematyczne kształcenie w tym zakresie.

Przedstawiciele tej profesji, na mocy przepisów powszechnie obowiązujących, jak i obowiązujących ich, a uchwalanych przez samorząd zawodowy, zasad etyki i zasad wykonywania zawodu, zobowiązani są do ciągłego podnoszenia swych kwalifikacji i szkolenia zawodowego⁷. Ponadto, co należy podkreślić, konieczność ciągłego pogłębiania kwalifikacji, związana jest również z ciągłymi zmianami prawa oraz orzecznictwa w Polsce. Można więc przyjąć, że konieczność podnoszenia wiedzy przez adwokatów podyktowana jest dwoma podstawowymi czynnikami: z jednej strony – obowiązkiem ustawowym przewidzianym w Prawie o adwokaturze z drugiej zaś – świadomością zmian prawa i odpowiedzialnością cywilnoprawną za ewentualne błędy w wykonywaniu zawodu.

Podstawą funkcjonowania samorządów zawodowych w Polsce jest art. 17 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., który stanowi, że można w drodze ustawy tworzyć samorzady zawodowe, reprezentujące osoby wykonujące zawody zaufania publicznego i sprawujące pieczę nad należytym wykonywaniem tych zawodów w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony. Celem tworzenia tego rodzaju samorządu jest potrzeba sprawowania pieczy nad należytym wykonywaniem tych zawodów przez jego członków w granicach interesu publicznego. Z reguły też przynależność do samorządu zawodowego nie jest obowiązkowa, a osoba wykonująca określony zawód może przystąpić do tej organizacji⁸. W przypadku adwokatów przynależność do samorządu zawodowego, tj. adwokatury jest obowiązkowa i od tego między innymi uzależnia się możliwość wykonywania zawodu. Adwokaturę stanowi ogół adwokatów i aplikantów adwokackich. Adwokatura, zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. Prawo o adwokaturze powołana jest do udzielania pomocy prawnej, współdziałania w ochronie praw i wolności obywatelskich oraz w kształtowaniu i stosowaniu prawa. Jednym z podstawowych zadań samorządu zawodowego adwokatury jest doskonalenie zawodowe adwokatów i kształcenie aplikantów adwokackich.

Zadania te wykonywane są przez samorząd adwokatury na kilku szczeblach jej organów. Organami adwokatury są: Krajowy Zjazd Adwokatury, Naczelna Rada Adwokacka, Wyższy Sąd Dyscyplinarny, Rzecznik Dyscyplinarny Adwokatury oraz Wyższa Komisja Rewizyjna. Najwyższym organem samorządu adwokatów jest Krajowy Zjazd Adwokatury. Zgodnie z art. 58 Prawa o adwokaturze to Naczelna Rada Adwokacka odpowiedzialna jest m.in. za uchwalenie regulaminu dotyczącego dopełnienia obowiązku zawodowego adwokatów w zakresie doskonalenia zawodowego i uprawnień organów samorządu służących zapewnieniu przestrzegania tego obowiązku przez adwokatów.

Zasady samodoskonalenia adwokatów

Podkreślenia wymaga, że Prawo o adwokaturze nie zawiera szczegółowych zasad doskonalenia zawodowego adwokatów. Aktem, który uszczegóławia te zagadnienia jest przede wszystkim

⁷ M. Olkiewicz, *Kompetencje menadżera jako determinanta rozwoju organizacji*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*” 2015, nr 7 (786), s.63-72.

⁸ W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, wydawnictwo elektroniczne LEX, komentarz do art. 17 Konstytucji.

kim uchwała nr 57/2011 Naczelnej Rady Adwokackiej z dnia 19 listopada 2011 r. o doskonaleniu zawodowym adwokatów.

Akty uchwalone przez organy samorządu zawodowego adwokatury obowiązują adwokatów i każdy z nich zobowiązany jest stosować się do reguł przez nie ustanawianych. Brak wykonania obowiązków wynikających z ustawy bądź uchwał samorządu skutkować może odpowiedzialnością dyscyplinarną. Odpowiedzialność dyscyplinarna grozi adwokatom za postępowanie sprzeczne z prawem. Z przedstawionych regulacji prawnych wynika więc, że doskonalenie zawodowe adwokatury jest jednym z podstawowych obowiązków tej grupy zawodowej. Obowiązek ten został usankcjonowany. Adwokat wykonujący swój zawód ma więc świadomość konieczności podnoszenia swej wiedzy fachowej.

Zasady wykonywania tego obowiązku określają wyżej wspomniane uchwały samorządu. Wyposażenie samorządu w prawo określania zasad kształcenia zawodowego adwokatów spowodowało również określenie sposobów podnoszenia kwalifikacji przez przedstawicieli tej profesji. Podstawowym aktem prawnym regulującym szczegóły wypełniania obowiązku szkoleniowego jest uchwała o doskonaleniu zawodowym adwokatów. Uchwała ta określiła formy wypełniania obowiązku szkoleniowego i punkty za nie przyznawane, okresy szkoleniowe, w których należy zdobyć określoną liczbę punktów, zasady prowadzenia dokumentacji w tym zakresie. Tabela 2 prezentuje dopuszczone przez adwokaturę formy szkolenia zawodowego oraz przyznane poszczególnym formom liczby punktów.

Tab. 2. Formy wypełniania obowiązku szkoleniowego przez adwokatów

Forma doskonalenia zawodowego	Liczba punktów
Uczestnictwo w: <ul style="list-style-type: none"> • szkoleniach zawodowych organizowanych przez samorząd zawodowy adwokatury; • szkoleniach, seminariach, konferencjach lub wykładach organizowanych przez inne instytucje, niż samorząd zawodowy adwokatury; nie mniej niż jedna godzina, za każdą pełną godzinę.	1
Przygotowanie i opublikowanie opracowania, publikacji o charakterze naukowym oraz publicystyczno-prawnym, o objętości do 20 stron.	6
Przygotowanie i opublikowanie opracowania, publikacji o charakterze naukowym oraz publicystyczno-prawnym, o objętości ponad 20 stron.	12
Przygotowanie i przeprowadzenie wystąpienia, nie krótszego niż 1 godzina, skierowanego do osób mających wykształcenie prawnicze lub studentów prawa, za każdą pełną godzinę.	2
Przygotowanie i przeprowadzenie wystąpienia, nie krótszego niż 1 godzina, skierowanego do osób nie mających wykształcenia prawniczego, za każdą pełną godzinę.	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie Uchwały nr 57/2011 Naczelnej Rady Adwokackiej z dnia 19 listopada 2011 r. o doskonaleniu zawodowym adwokatów.

Obowiązkiem doskonalenia zawodowego objęci są wszyscy adwokaci wykonujący zawód i prawnicy z UE, z wyjątkiem adwokatów, którym nadano stopień naukowy doktora habilitowanego. Aplikanci adwokacy mają prawo uczestniczyć w szkoleniu zawodowym adwokatów na zasadach określonych Uchwałą. Dziekan okręgowej rady adwokackiej może

w szczególnie uzasadnionych przypadkach zwolnić adwokata w całości lub w części z obowiązku doskonalenia zawodowego w danym roku kalendarzowym. Za udział w szkoleniu uważa się również uczestnictwo w wykładzie internetowym i innych formach e-learningu, organizowanych przez samorząd zawodowy adwokatów.

W celu spełnienia obowiązku doskonalenia zawodowego adwokat powinien uzyskać w danym roku kalendarzowym co najmniej 12 punktów szkoleniowych. W związku z nałożeniem obowiązku uzyskania wymaganej liczby punktów, adwokaci objęci obowiązkiem doskonalenia zawodowego zobowiązani są do złożenia sprawozdanie o wykonaniu obowiązku doskonalenia w poprzednim roku kalendarzowym w terminie do końca lutego następnego roku.

Okręgowa rada adwokacka zobowiązana jest czuwać nad realizacją obowiązku doskonalenia zawodowego przez członków izby, a w przypadku stwierdzenia umyślnego naruszenia tego obowiązku podejmować przewidziane prawem działania dyscyplinujące, w tym także wszczynać postępowania dyscyplinarne.

Tematyka szkoleń oraz publikacji zaliczanych do punktacji związana jest z wykonywaniem zawodu adwokata i powinna obejmować zagadnienia dotyczące:

- poszczególnych dziedzin prawa, w tym praktyki jego stosowania,
- teorii państwa i prawa,
- zagadnień prawno-porównawczych,
- zagadnień etyki adwokackiej,
- ogólnych umiejętności prawniczych, takich jak zagadnienia metod wykładni prawa, zagadnienia wystąpień publicznych i retoryki, nauka obcego języka prawniczego,
- zagadnień specjalistycznych związanych z wykonywaniem zawodu adwokata lub których znajomość może być przydatna przy wykonywaniu zawodu adwokata, np. z zakresu kryminalistyki, rzeczoznawstwa,
- zagadnień adaptacji do wymagań klientów i rynku usług prawnych, organizacji pracy adwokata, organizacji kancelarii prawnej, informatyzacji i wykorzystania nowych technologii, opodatkowaniem usług świadczonych przez adwokatów, marketingu usług prawniczych, kontaktów z klientami.

Za organizację szkoleń generalnie odpowiadają okręgowe rady adwokackie, które powinny zapewnić szkolenia zawodowe w wymiarze nie mniejszym niż 20 godzin rocznie każda. Obowiązek ten okręgowa rada adwokacka może zrealizować organizując szkolenia we własnym zakresie lub zlecić ich przeprowadzenie uniwersytetom lub innym wyspecjalizowanym instytucjom. Szkolenia powinny zostać zorganizowane w sposób zapewniający zróżnicowanie ich tematyki.

Jednak, co do oceny rozwoju indywidualnego poszczególnych przedstawicieli tej profesji, mają zastosowanie zasady ogólnie przyjęte w literaturze. Adwokat jest bowiem człowiekiem, na którego oddziałują czynniki określone w pierwszym rozdziale niniejszej pracy. Dodać jednak należy, że coraz powszechniejsze jest zjawisko patrzenia na karierę i rozwój jednostki poprzez pryzmat mistrzostwa osobistego i biegłości w zawodzie. Doskonałość osobista oznacza traktowanie życia jako działalności twórczej, a nie reaktywnego patrzenia na świat⁹. Prak-

⁹ P.M. Senge, *The fifth Discipline, The art&Practice of the learning Organization, The Paperback Edition*, copyright by P.M. Senge, New York, s. 141.

tyka bowiem pokazuje, że ludzie dążący do doskonałości osobistej są bardziej odpowiedzialni i szybciej się uczą. Wydaje się więc, że kariera indywidualna adwokata powinna stać jego sposobem życia.

Zakończenie

Mając na uwadze rozważania prezentowane w artykule, stwierdzić można, że adwokaci skazani są na ciągły rozwój. Brak tej świadomości może wręcz uniemożliwić wykonywanie zawodu ze względu na duże prawdopodobieństwo wyrządzenia szkody klientowi. Rozwój zawodowy adwokata powinien więc skupiać się przede wszystkim na następujących czynnikach:

- poprawie samoświadomości i samowiedzy,
- budowaniu, wzmocnieniu lub odnowieniu tożsamości,
- rozwoju mocnych stron i talentów,
- osłabianiu wpływu słabych stron i wad,
- rozwoju intelektualnym i duchowym,
- identyfikacji, wzmocnieniu, optymalizacji osobistego potencjału,
- poprawie stylu i jakości życia,
- trosce o zdrowie i jego utrzymanie,
- inicjowaniu i wzmocnianiu życiowej przedsiębiorczości i samodzielności,
- określaniu i realizacji osobistych planów rozwoju,
- poprawie umiejętności społecznych.

Instrumenty przewidziane w Prawie o adwokaturze oraz aktach prawnych samorządu zawodowego pomagają w osiągnięciu pewnych celów odnoszących się do rozwoju. Jednak najważniejsze wydają się tu cechy indywidualne danej jednostki, bowiem jak już wskazano, jest to wolny zawód, który wymusza samodyscyplinę i samorozwój.

Bibliografia

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000.
- Miś A., *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo UE w Krakowie, Kraków 2007.
- Moczyłowska J., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Difin, Warszawa 2010.
- Olkiewicz M., *Kompetencje menadżera jako determinanta rozwoju organizacji*, „Ekonomia i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2015, Nr 7 (786).
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998.
- Rybak M., *Rozwój potencjału pracy*, [w:] A. Sajakiewicz (red.), *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja, kierowanie, ekonomia*, Poltext, Warszawa 1999.
- Senge P.M., *The fifth Discipline, The art&Practice of the learning Organization, The Paperback Edition*, copyright by P.M. Senge, New York.
- Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Wydawnictwo Elektroniczne LEX, Warszawa 2013.
- Super D., *Career education and meaning of work. Monographs on career education*, The Office of Career Education, U.S. Office of Education, Washington, DC 1976.
- Webber R.A., *Zasady zarządzania organizacjami*, PWE, Warszawa 1996.

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie *klasyfikacji* zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. z dnia 28 sierpnia 2014, poz.1145.

Uchwała nr 57/2011 Naczelnej Rady Adwokackiej z dnia 19 listopada 2011 r. o doskonaleniu zawodowym adwokatów.