

Tajna broń rosnących firm

Zewnętrzny Ekspert/Dyrektor HR

HR-as-a-Service: przewaga, którą Twoja konkurencja już ma.



2025

Autor: Piotr Krzysztofik,
Partner Cedepe Consulting

cedepeconsulting.pl

Tajna broń rosnących firm: Zewnętrzny Ekspert/Dyrektor HR

HR-as-a-Service - przewaga, którą Twoja konkurencja już ma.

Autor: Piotr Krzysztofik, Co-Founder i Partner Cedepe Consulting | exCEO | Supervisory Board Member | Strategic Advisor | Scale-Up Expert | Business Mentor&Coach | Venture Builder | Angel Investor | Executive Leadership (<https://www.linkedin.com/in/piotrkrysztofik/>)

Spis treści

1. Wprowadzenie: Dlaczego dziś HR to klucz do wzrostu
2. Dlaczego rosnące firmy potrzebują dobrego HR
3. Czym jest Zewnętrzny Dyrektor HR
4. Kiedy warto sięgnąć po Zewnętrznego Dyrektora HR
5. Przykład (symulacja): Firma X – technologia bez HR
6. Czy to się opłaca?
7. Jak wygląda współpraca z Cedepe Consulting
8. Co dalej?

1. Wprowadzenie: Dlaczego dziś HR to klucz do wzrostu

W dzisiejszej gospodarce, niezależnie czy mówimy o startupie technologicznym, agencji marketingowej czy firmie usługowej z tradycji przemysłowej – to **ludzie są największym aktywem organizacji**. Ale jednocześnie – największym źródłem kosztów, niepewności i... szans.

Właściciele i zarządy rosnących firm stają dziś przed pytaniami, na które nie odpowiada Excel, tylko HR:

- Dlaczego po 3 miesiącach nowy pracownik odchodzi?
- Czemu zespół się wypala mimo rosnących wyników?
- Dlaczego rekrutacje trwają tygodniami mimo dobrej oferty?
- Jak utrzymać jakość i kulturę przy wzroście zatrudnienia?

Tu pojawia się problem – **wiele firm MŚP nie ma profesjonalnego wsparcia HR**. Zatrudnianie pełnoetatowego Dyrektora HR to koszt rzędu 14–18 tys. zł brutto miesięcznie – często nieosiągalny na danym etapie rozwoju. W efekcie właściciele firm, office managerowie lub project managerowie „robią HR” na boku. Rezultat?

- Rekrutacje przeciągają się miesiącami
- Wdrożenie nowych pracowników nie istnieje
- Kadra średniego szczebla działa bez wsparcia kompetencyjnego
- Wewnętrzna komunikacja siada
- A w tle narasta chaos, rotacja, wypalenie

Trend: HR-as-a-Service

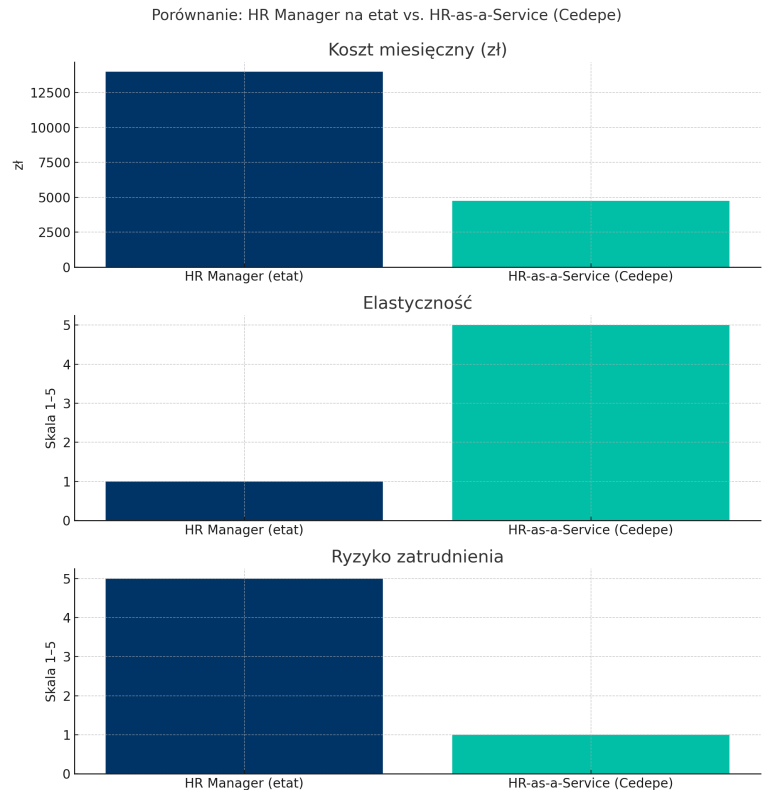
W odpowiedzi na te wyzwania w krajach anglosaskich (USA, UK, Kanada) od lat rozwija się model **HR-as-a-Service** – czyli elastycznego, strategicznego wsparcia HR dostępnego dla firm w modelu „na godziny” lub „abonamentowym”.

Zewnętrzny HR Business Partner lub Dyrektor HR działa tak, jakby był częścią zespołu – ale bez kosztów etatu, bez ZUS, bez ryzyka zatrudnienia. W Polsce ten model zaczyna być coraz bardziej obecny – szczególnie w:

- branżach B2B,
- startupach i scaleupach,
- firmach 10–150 pracowników,
- organizacjach hybrydowych i rozproszonych.

Co zyskują firmy korzystające z modelu HR-as-a-Service?

- Struktura i procesy tam, gdzie wcześniej był chaos
- Wsparcie liderów – coaching, szkolenia, narzędzia zarządzania
- Efektywność rekrutacji – szybciej, lepiej, taniej
- Zgodność z przepisami – kadry, RODO, BHP, dokumentacja
- Oszczędność – dostęp do kompetencji bez kosztów pełnego etatu



2. Dlaczego rosnące firmy potrzebują dobrego HR

W początkowej fazie działalności firmy wiele rzeczy „robi się samo” – decyzje zapadają szybko, a zespół zna się na tyle dobrze, że formalności są zredukowane do minimum. Ale kiedy firma rośnie – zespół się rozrasta, struktura komplikuje, a oczekiwania wobec organizacji rosną – **brak profesjonalnego HR staje się blokadą rozwoju.**

Co się dzieje, gdy HR „robi się sam”:

Chaos organizacyjny

- Brak opisów stanowisk i procesów = każdy robi wszystko
- Niejasna struktura i odpowiedzialności
- niespójność w rekrutacji i onboardingu nowych osób

Zwiększone ryzyko prawne

- Umowy pisane „na oko” lub kopiowane z Internetu
- Brak aktualnych regulaminów, dokumentów RODO
- Niezgodność z Kodeksem Pracy, błędy w ewidencji czasu pracy

Wysoka rotacja i utrata talentów

- Pracownicy nie mają jasnej ścieżki rozwoju
- Brak rozmów rozwojowych, feedbacku, systemów motywacyjnych
- Talenty odchodzą do konkurencji, gdzie „wiedzą, co robią”

Brak zaufania i przeciążenie liderów

- Liderzy operacyjni zajmują się HR „po godzinach” – bez wsparcia
- Wypalenie, mikrozarządzanie, konflikty w zespole
- Napięcia, które wpływają na produktywność i atmosferę

Co daje profesjonalne zarządzanie HR

Dobry HR to nie „kadrowa”. To strategiczne zarządzanie ludźmi – kapitałem firmy. Oto, co daje HR wdrożony przez doświadczonego CPO:

Struktura i jasność

- Opisy ról, zakresów obowiązków, procesy rekrutacji i adaptacji
- Klarowna ścieżka kariery i oceny

Skuteczna rekrutacja i onboarding

- Jasne profile kandydata, ustrukturyzowany proces
- Zmniejszenie kosztów rotacji i szybsze wdrażanie

Zgodność z przepisami

- Bezpieczne umowy, regulaminy, dokumenty RODO
- Spokój w razie kontroli i brak kar

Motywacja i rozwój zespołu

- Indywidualne plany rozwojowe
- Feedback, oceny roczne, systemy premiowe
- Szkolenia dostosowane do potrzeb i celów firmy

Przykład z rynku

Firma A – software house z Warszawy, 35 osób. W ciągu roku zatrudniła 18 nowych pracowników, z czego 6 odeszło po 3 miesiącach. Dlaczego?

- Brak onboardingu
- Przełożeni nie mieli narzędzi do zarządzania

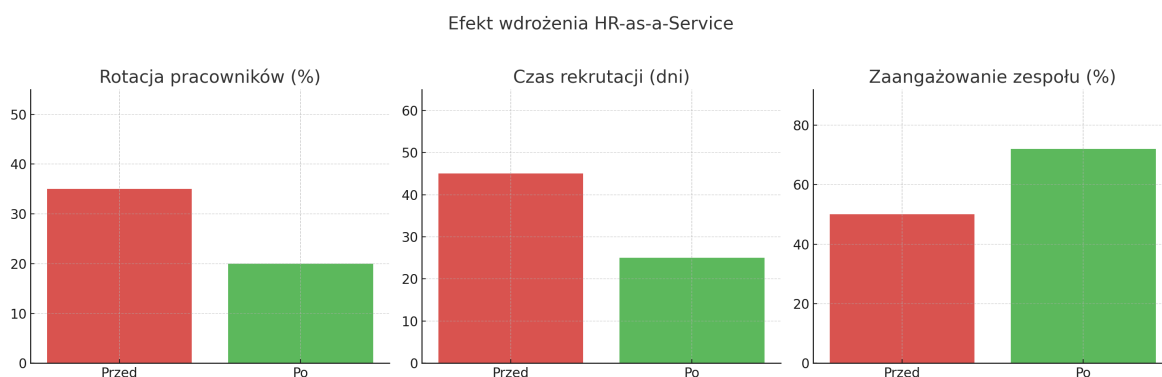
- Nikt nie zbierał feedbacku ani nie analizował powodów odejścia

Po wdrożeniu HR-as-a-Service:

- Średni czas adaptacji skrócił się o 40%
- Spadek rotacji o 25%
- Wyższe NPS zespołu (z 48 do 69 pkt)

„Nie chodzi o to, żeby mieć HR – chodzi o to, żeby mieć HR, który działa strategicznie.”

Profesjonalne zarządzanie ludźmi to nie koszt – **to dźwignia rozwoju**. A dzięki modelowi HR-as-a-Service zyskujesz dostęp do tych kompetencji dokładnie wtedy, gdy ich potrzebujesz – bez kosztów etatu, bez ryzyka i z pełną elastycznością.



3. Czym jest Zewnętrzny Ekspert/Dyrektor HR

Wielu właścicieli firm zakłada, że skuteczny HR wymaga pełnoetatowego dyrektora, budżetu i wewnętrznego działu. To mit. Coraz więcej firm – również w Polsce – korzysta z modelu **Zewnętrznego Eksperta/Dyrektora HR**, czyli strategicznego partnera, który wspiera organizację dokładnie wtedy, gdy jest potrzebny, bez kosztów etatu i ryzyka związanego z zatrudnieniem.

Kim jest Zewnętrzny Ekspert/Dyrektor HR?

Zewnętrzny Dyrektor HR (CPO-as-a-Service) to doświadczony ekspert:

- z kilkunastoletnią praktyką w różnych firmach i kulturach organizacyjnych,
- **rozumiejący biznes** – nie tylko kadry – i przekładający HR na wyniki,
- działający elastycznie: **w modelu godzinowym, projektowym lub abonamentowym**,
- bez potrzeby zatrudniania go na etat.

Modele współpracy z Cedepe Consulting

Wariant	Dla kogo	Zakres	Przykład działań
Godzinowy	firmy <20 osób	interwencyjny lub ad hoc	analiza sytuacji, konsultacja, audyt
Projektowy	firmy 20–100 osób	celowe zadania, zmiany, wdrożenia	proces ocen, onboarding, restrukturyzacja
Abonament miesięczny	firmy 10+ osób	stałe strategiczne wsparcie	doradztwo dla zarządu, rozwój zespołu

Zakres działań Zewnętrznego Eksperta/Dyrektora HR

1. Strategia HR i doradztwo zarządcze

- Budowa strategii zatrudnienia i rozwoju kompetencji
- Planowanie struktury organizacyjnej
- Polityki wynagrodzeń, benefitów i retencji

2. Rekrutacja i adaptacja pracowników

- Tworzenie profili stanowisk
- Wdrożenie procesu rekrutacyjnego, wsparcie w selekcji
- Onboarding – plan i proces wdrażania

3. Systemy ocen i rozwoju

- Ścieżki kariery
- Oceny okresowe, feedback 360°
- Programy rozwojowe i szkoleniowe

4. Compliance i dokumentacja

- Audyt zgodności z KP, RODO, BHP
- Regulaminy, polityki, dokumentacja pracownicza
- Wsparcie w razie kontroli PIP

5. Zarządzanie zmianą

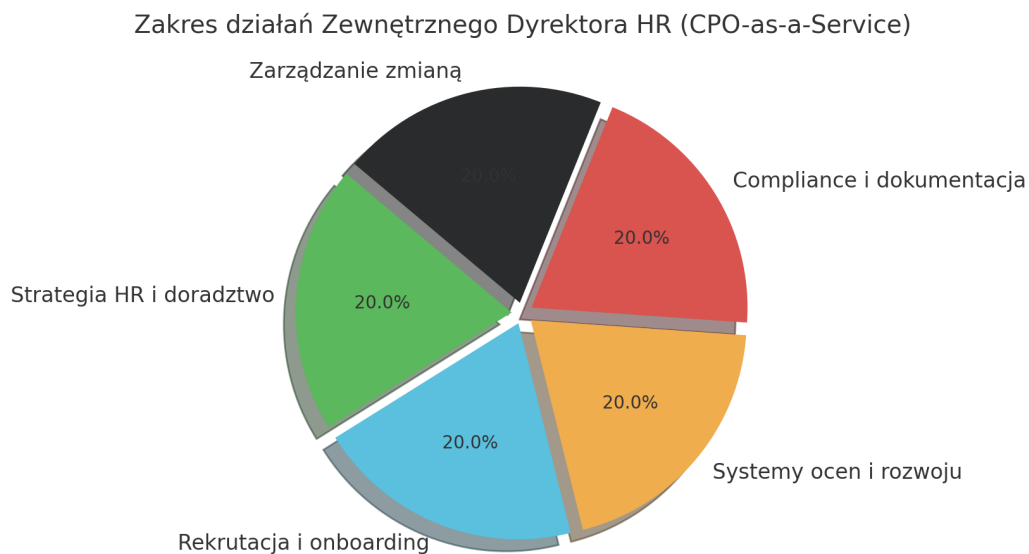
- Wsparcie przy fuzjach, restrukturyzacjach, skalowaniu
- Komunikacja zmian w organizacji

Elastyczność to klucz

Największą zaletą modelu HR-as-a-Service jest to, że **firma zyskuje dokładnie tyle HR-u, ile aktualnie potrzebuje** – ani więcej, ani mniej.

Nie trzeba zatrudniać etatowego eksperta, którego kompetencje wykorzystywane są w 20%, ale płacimy 100%. Dzięki współpracy z Cedepe Consulting płacisz za **konkretne godziny, projekt lub miesięczne wsparcie** – i masz do dyspozycji osobę, która naprawdę rozumie, jak HR wpływa na biznes.

Zewnętrzny Ekspert/Dyrektor HR to nie „outsourcing” – to partner strategiczny, który działa z Tobą, nie obok Ciebie.



4. Kiedy warto sięgnąć po Zewnętrznego Eksperta/Dyrektora HR

Nie każda firma od razu potrzebuje pełnego działu HR. Ale **każda firma rosnąca w szybkim tempie – z ambicjami, zespołem i presją rynku – potrzebuje profesjonalnego wsparcia w zarządzaniu ludźmi.**

W wielu organizacjach moment potrzeby pojawia się nagle: ktoś odchodzi, rekrutacja się nie udaje, nowy zespół nie współpracuje tak, jak powinien. Właśnie wtedy warto zatrzymać się i zadać sobie pytanie:

Czy HR w mojej firmie działa tak, by wspierać wzrost – czy tylko reaguje na problemy?

Sygnaty alarmowe, że pora na profesjonalne wsparcie HR

Firma szybko rośnie, a HR nie nadąża

- Zatrudniasz więcej niż 2–3 osoby kwartalnie?
- Planowana ekspansja, nowe projekty, nowe zespoły?
- Brak strategii HR = ryzyko chaosu

Rotacja i napięcia w zespole

- Odchodzą osoby, które niedawno dołączyły?
- Widać frustrację, wypalenie, konflikty?
- Brak onboardingu i kultury feedbacku to często źródło tych problemów

Problemy z rekrutacją

- Procesy przeciągają się tygodniami?
- Kandydaci odpadają na ostatniej prostej?
- Rekrutacja bez jasnego profilu = nietrafione zatrudnienia

Zarządzanie intuicyjne zamiast systemowego

- Liderzy „uczą się zarządzania” w locie?
- Brak systemów ocen, planów rozwoju, struktury?
- Zespół nie wie, czego się spodziewać – ani czego się trzymać

Brakuje struktur, ścieżek i jasnych zasad

- Każdy pracuje „po swojemu”
- Nie wiadomo, kto za co odpowiada
- Brak dokumentów, procedur, systemów rozwoju

Przykład: Agencja marketingowa

Firma B – agencja marketingowa, 22 osoby

Problemy:

- Rotacja w dziale kreatywnym
- Konflikty między PM a zespołem
- Brak systemu ocen i awansów

Rozwiązania wdrożone w 6 miesięcy:

- Ocena 360 stopni
- Ścieżki rozwoju
- Proces feedbackowy
- Usprawnienie komunikacji PM–zespół

Efekty:

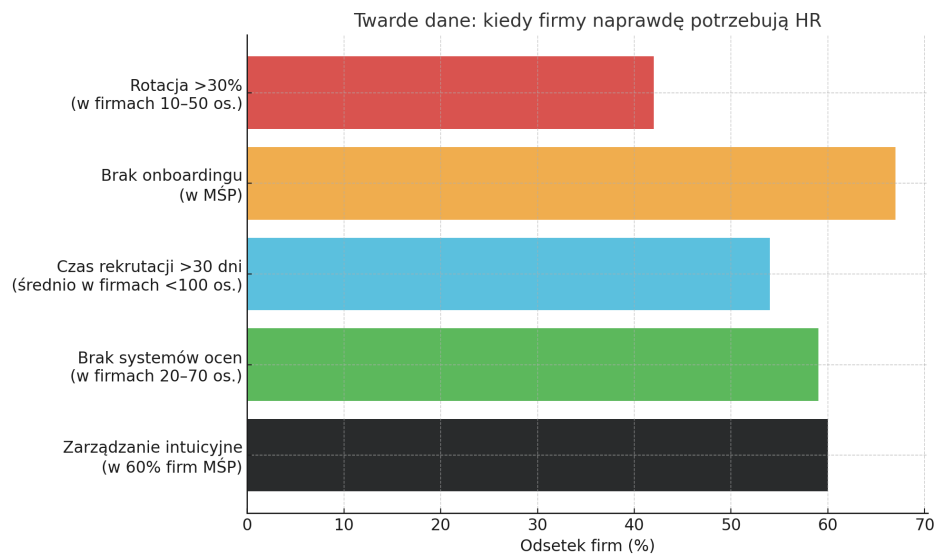
- Rotacja spadła o 40%
- Czas wdrożenia nowych pracowników skrócony o 3 tygodnie
- Zadowolenie zespołu wzrosło (badanie: +27 pkt NPS)

Podsumowanie

Jeśli w Twojej firmie HR to „ktoś z biura” lub „rzeczy do załatwienia w Excelu”, to znaczy, że jesteś już spóźniony.

Zewnętrzny Dyrektor HR może wejść do organizacji na każdym etapie – ale **im szybciej to nastąpi, tym mniej błędów, kosztów i strat czeka firmę.**

To inwestycja, która porządkuje, wspiera i zwiększa przewagę konkurencyjną.



5. Przykład (symulacja): Firma X – technologia bez HR

Kontekst

Firma X to rozwijająca się agencja technologiczna z Warszawy. W ciągu roku zwiększyła zespół z 15 do 25 osób – głównie o młodszych programistów, specjalistów frontend i devops. Dynamiczny wzrost przyniósł sukcesy rynkowe, ale też wewnętrzne napięcia.

Firma nie posiadała działu HR – rekrutacją zajmował się CTO, onboardingiem office manager, a oceny i rozwój nie istniały formalnie.

Problemy

- Brak onboardingu – nowi pracownicy „wrzucani na głęboką wodę”
- Rotacja juniorów – 3 z 6 nowych pracowników odeszło w ciągu 90 dni
- Przeciążenie seniorów – mentoring + projekty = wypalenie
- Niskie zaufanie i morale – feedback nieformalny, brak struktur i rozmów rozwojowych

Efekty biznesowe? Spowolnione wdrożenia, frustracja klientów, wydłużony time-to-value dla nowych członków zespołu. CTO, zamiast skalować produkty, gasił pożary w zespole.

Rozwiązanie: HR-as-a-Service z Cedepe Consulting

Zarząd firmy zdecydował się skorzystać z modelu zewnętrznego HR – na start w ramach 3-miesięcznego projektu. Konsultant Cedepe rozpoczął od diagnozy, a następnie:

1. Zaprojektował onboarding 7-dniowy: zadania, dokumenty, przewodnik, „buddy system”
2. Wdrożył proces ocen i feedbacku 1:1 – co 2 miesiące, z szablonami i checklistą
3. Opracował ścieżki rozwoju i poziomy stanowisk – dla juniorów i midów
4. Poprowadził szkolenie „Jak prowadzić rozmowy rozwojowe” dla team leaderów

Wyniki po 4 miesiącach

Obszar	Przed	Po wdrożeniu HR
Rotacja juniorów	50%	30% (-20 pp)
Czas wdrożenia pracownika	6 tygodni	3 tygodnie
NPS zespołu (ankieta wewnętrzna)	38 pkt	66 pkt (+28 pkt)
Obciążenie CTO	12h/tydz HR	2h/tydz (delegacja)

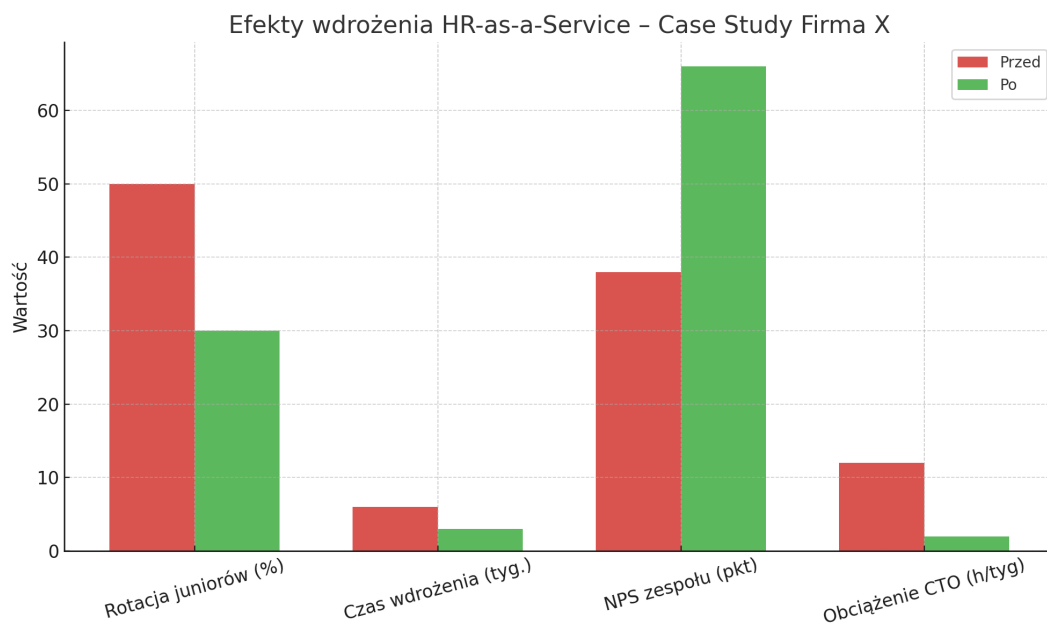
Dodatkowo – firma zaczęła budować markę jako pracodawca. Kandydaci częściej wracają, rekrutacje przebiegają szybciej, a zespół zgłasza inicjatywy oddolnie.

Wnioski

Ten przypadek pokazuje, że **nawet niewielka firma technologiczna może uzyskać realne, mierzalne korzyści z profesjonalnego HR-u – bez etatu, bez rewolucji**. Wystarczy dobra diagnoza, plan i skuteczna realizacja.

„Nie potrzebowaliśmy działu HR. Potrzebowaliśmy kogoś, kto wie, jak zbudować procesy i dać zespołowi wsparcie. To dostaliśmy od Cedepe.”

– CTO, Firma X



6. Czy to się opłaca?

Wielu właścicieli firm wciąż uważa, że profesjonalny HR to luksus – coś, na co mogą sobie pozwolić dopiero „duzi gracze”. Tymczasem to właśnie **brak strategicznego HR-u często powstrzymuje firmy przed wzrostem**.

Zatrudnienie wewnętrznego HR Managera lub Dyrektora HR to **pełny koszt kadrowy** – wynagrodzenie, ZUS, sprzęt, benefity, onboarding... A w firmie zatrudniającej 20–70 osób często nie ma jeszcze pełnego zapotrzebowania na pełny etat.

Porównanie kosztów

Model współpracy	Koszt miesięczny	Zawartość	Elastyczność	Dodatkowe korzyści
HR Manager (etat)	ok. 14 000 zł brutto	160h pracy / pełny etat	Niska	Stać dostępność, kultura wewnętrzna
Zewnętrzny CPO (Cedepe Consulting)	od 3 500 zł netto	12–32h elastycznego wsparcia	Wysoka	Know-how z wielu branż, brak kosztów kadrowych

Co dokładnie oszczędzasz?

- **Pieniądze** – płacisz za realne wsparcie, nie za obecność przy biurku.
- **Czas** – delegujesz zadania strategiczne i operacyjne, odzyskujesz fokus na core biznes.
- **Ryzyko** – nie wiążesz się umową o pracę, nie musisz onboardować ani zarządzać etatem.
- **Zespół** – wdrażasz systemy ocen, ścieżki kariery, struktury, które utrzymują talenty.

ROI (zwrot z inwestycji)

Załóżmy, że wdrożenie HR-as-a-Service kosztuje 4 000 zł miesięcznie. W tym czasie:

- ograniczasz rotację – oszczędzasz 10–20 tys. zł na każdej nieudanej rekrutacji,
- skracasz wdrożenie o 2 tygodnie – zyskujesz szybciej produktywność nowego pracownika,
- zmniejszasz obciążenie liderów – pozwalasz im zarabiać na klientach, zamiast gasić pożary,
- podnosisz zaangażowanie zespołu – lepsze wyniki, mniej błędów, większa retencja.

W skrócie:

Co otrzymujesz	HR Manager (etat)	HR-as-a-Service (Cedepe)
Koszt miesięczny	14 000 zł brutto	od 3 500 zł netto
Elastyczność	✗	☑
Doświadczenie z wielu branż	✗	☑
Brak kosztów zatrudnienia	✗	☑
Ryzyko zatrudnienia	wysokie	zerowe

„Zamiast płacić za obecność – płacić za wartość. Zamiast ryzykować nietrafionym etatem – działaj elastycznie, z ekspertem, którego kompetencje są sprawdzone i dostosowane do Twoich potrzeb.”

– Zewnętrzny Ekspert/Dyrektor HR Cedepe

7. Jak wygląda współpraca z Cedepe Consulting

Współpraca z nami to nie korporacyjna biurokracja, ale przemyślany i sprawdzony proces. Oparty na słuchaniu, analizie i szybkim wdrażaniu konkretnych rozwiązań. Skuteczny – bo dopasowany do tempa i realiów firm z sektora MŚP.

1. Bezpłatna konsultacja i analiza potrzeb

- Poznajemy Twoją firmę, ludzi i kontekst.
- Rozmawiamy o celach, planach, problemach, barierach.
- Analizujemy sytuację i identyfikujemy kluczowe obszary do poprawy.

Efekt: jasne zrozumienie wyzwań i potencjału zmian.

2. Przegląd istniejących procedur i procesów w obszarze HR

- Analizujemy procesy rekrutacyjne, onboardingowe, ocenowe i rozwojowe.
- Sprawdzamy dokumentację, struktury, standardy komunikacji i kulturę pracy.
- Identyfikujemy „dziury” i ryzyka (prawne, organizacyjne, ludzkie).

Efekt: audyt HR w pigułce – bez zbędnych formalności, za to z konkretnymi wnioskami.

3. Propozycja rozwiązań i plan działania

- Zakres działań – co, kiedy i w jakiej formie robimy.
- Model współpracy – godziny, projekt lub abonament.
- Wycena i estymacja korzyści.

Efekt: pełna przejrzystość – od razu wiesz, za co płacisz i co zyskasz.

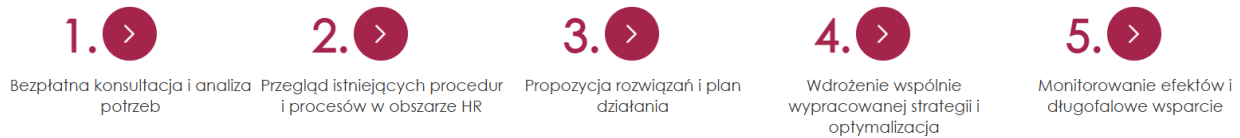
4. Wdrożenie wspólnie wypracowanej strategii i optymalizacja

- Wdrażamy rozwiązania procesowe, strukturalne i komunikacyjne.
- Pracujemy z zespołem, liderami i zarządem – w zależności od potrzeb.
- Angażujemy się w realne wdrożenie, nie zostawiamy Cię z PDF-em.

Efekt: konkretne zmiany organizacyjne, odciążenie zarządu, lepsze funkcjonowanie zespołu.

5. Monitorowanie efektów i długofalowe wsparcie

- Regularnie mierzymy efekty (rotacja, zaangażowanie, czas rekrutacji).
- Modyfikujemy plan, jeśli zmienia się sytuacja firmy.
- Możemy dalej działać w tle – jako partner HR, do którego zawsze możesz wrócić.



Efekt: długofalowa przewaga i bezpieczeństwo – bez potrzeby zatrudniania HR Managera.

Współpraca z Cedepe to nie „outsourcing HR”. To dostęp do eksperta, który rozumie Twój biznes i działa tak, jakby był częścią Twojego zespołu.

8. Co dalej?

Jeśli dotarłeś do tego miejsca, to znaczy, że rozumiesz, jak ważną rolę odgrywa dziś profesjonalny HR – szczególnie w firmach, które rosną i nie chcą zatrzymać się w chaosie, wypaleniu czy rotacji. Być może część opisanych problemów widzisz w swojej organizacji. Może nie wszystkie. Ale jedno jest pewne:

Zewnętrzny Dyrektor HR (CPO-as-a-Service) może pomóc Ci osiągnąć więcej, szybciej i mądrzej – bez kosztów i ryzyka etatu.

Nie musisz podejmować decyzji od razu. Zrób pierwszy krok:

Umów bezpłatną 30-minutową konsultację z doradcą Cedepe Consulting

- Porozmawiamy o Twojej firmie, zespole, wyzwaniach.
- Pokażemy, jak wygląda współpraca z nami – od strony operacyjnej i strategicznej.
- Zaproponujemy konkretne pomysły lub „Quick Wins”, które możesz wdrożyć nawet bez budżetu.

“To nic nie kosztuje – ale może zmienić wiele. Cedepe Consulting – Twój strategiczny partner.”

Zamów konsultację na stronie: cedepeconsulting.pl lub

napisz do nas: cedepeconsulting@cedepe.pl

Cedepe Consulting • 2025, Strategiczne doradztwo HR, finansowe i cyberbezpieczeństwo dla firm, które rosną i chcą rosnąć dalej.

Umów bezpłatną konsultację

na stronie: cedepeconsulting.pl
lub napisz do nas:
cedepeconsulting@cedepe.pl

HR bez zatrudniania.
Elastycznie. Skutecznie. Bezpiecznie



Cedepe Consulting • 2025, Strategiczne doradztwo HR,
finansowe i cyberbezpieczeństwo dla firm, które rosną
i chcą rosnąć dalej.

cedepeconsulting.pl