作者｜窦轩 李小霞

编辑｜乔芊 杨轩

36氪从多个独立信源处获悉，近日小红书
多个业务部门正在进行人员缩减，
核心业务线“社区”人员规模变动较大，产品、技术、平台等部门也都有波及。

“
从本
周一开始
，小红书HR开始
对优化的员工进行约谈，不少人当
天就被收回了企业微信的账号。”一位被优化的小红书员工称。

小红书上海
总部自3月12号开始便
启动居家办公，多位小红书员工告诉36氪
，当自己在家得知被优化，并需要线上签署协议时，感觉“有点猝不及防”。

有多位知情人士向36氪表示，
相当一部分部门裁员比例在10-15%之间
，
另一位被优化的“社区”部门员工
向36氪透露，
自己所在的组优化比例约为20%，也有部分员工表示，自己所在的组暂时没有优化迹象。

根据脉脉等社交媒体上流传的说法，此次小红书人员优化比例高达20%，但遭到小红书官方否认。小红书也通过微信公众号“上海网络辟谣”公开回应称，此次人员缩减是正常的年度绩效盘点和人员汰换，整体比例在10%以内。36氪就裁员细节向小红书求证，对方不予置评。

不过有员工向36氪透露，去年同期的绩效盘点，并不存在类似规模的优化。

据36氪了解悉，小红书施行的是”361“绩效考核制度，即将绩效评分标准整体按照“361”比重分配：30%优秀（3.75以上），60%中等（3.5-3.75分），10%末尾（3.25分及以下）。多位员工向36氪表示，此次绩效为3.25的员工被全部优化。

36氪还了解到，被优化的员工当中，试用期员工、校招应届生居多，也有部分年龄较大的老员工，以80后为主，“管理层想通过裁员让小红书的平均工作年龄降下来。”

对于裁员，小红书目前给出的赔偿方案是，正式员工按N+1赔偿，而工作年限在两年内的员工期权作废——据知情人士透
露，
随着小红书估值增长，许
多2020年进入小红书员工手上的期权价格，到去年年底已经翻了2-3倍。

试用期员工有两种方案可选，一是拿半个月的赔偿，当天离职；二是继续工作1个月，但是没有赔偿。

被优化的员工也将无法拿到即将发放的年终奖。据悉，小红书的薪酬结构是15薪，而4月30日是年终奖的发放日。

【绩效奖金（年终奖）发放规则】

2022-04-21 薪资队长

【参与资格】当年12月31日（含）之前入职，且次年3月31日在职，且满足相应绩效要求的正式员工

【发放日期】次年4月30日

【其他说明】

1）实际发放会受到员工在考核期中，实际在岗时间、个人绩效结果、所在部门/战队绩效结果、公司整体绩效结果等综合影响而确定；

2）奖金发放之前，管理者会跟员工进行具体沟通说明；

3）另销售岗位同学有单独薪酬结构，因此不使用如上年终奖金。

如有其他问题，请发送邮件至薪资队长（Salary@xiaohongshu.com）

图片由小红书员工提供

事实上，在此次被传出优化之前，小红书一度是市面上为数不多还在持续招人的互联网公司，无论是社区、电商，还是商业化、国际业务部门均有岗位在招，还接收了很多其他大厂的被裁人员。

疫情之后，小红书业务在过去两年经历了高速发展。2020年9月，小红书月活用户破亿，到2021年底，
小红书宣布月活突破2亿——这意味着小红书月活从0到1亿，花了7年，而从1亿到2亿，只花了一年。

用户规模突飞猛进的同时，小红书也在持续大规模招人。从2020年下半年开始，小红书大量在市面上招聘社区垂类运营，并逐步搭建在北京的社区和商业化团队，出海的国际团队也在去年被搭建起来。

不过，即使在持续扩张，小红书总体的员工数量，仍然控制在一个相对精简的规模。据员工透露，目前小红书的正式员工也仅有三千多人，拥有同等用户规模的B站，在2020年员工数量就已经接近九千。

“小红书是一家人效很高的公司。”有员工表示。自己所在的组，不仅不存在人员冗余的现象，甚至还面临人手紧缺的情况。

有多位小红书在职的员工向
36氪表示，此次人员优化，
或是因为此前大量扩招，但今年广告收入的增长却受到了大环境影响，公司调低了增长预期，也需要控制成本。

广告是小红书绝对的营收支柱。36氪曾经报道过，2020年小红书的广告收入占总营收的80%（剩下20%为电
商收入），而据36氪了解，
2022年广
告部门的全年营收目
标为240亿元，这个数字是去年的两倍多
，此前就有员工对36氪表示“压力很大”。

本轮绩效盘点开始之后，小红书原有HC有相当一部分被冻结，大部分职位的招聘进程也被暂停。不止一位此前已经通过面试的候选人透露，offer已经走到审批阶段，但已经过去了数周，仍然没有得到回复。

还有消息人士称，此次优化共分两批，6月30日还会有一波。目前，小红书裁员交流群的人数已经接近500人。

（36氪还在持续关注公司裁员仲裁案例，有线索请联系微信xhht100）