

# 澳洲10人工必赢计划网

EMCm7DuGMf9IBRLV

澳洲10人工必赢计划网小红书一刀砍掉两“麻烦”

出品 | 虎嗅黄青春频道

作者 | 商业消费主笔黄青春

题图 | 《伏尔加河上的纤夫》

小红书一刀砍掉两“大公司病”。

今天（4月24日），“小红书将取消大小周”词条一度被抬到微博热搜第一，随后小红书发布全员信，从5月1日起取消大小周，且不再新增现金或期权竞业，原有现金及期权竞业全部释放——至此，小红书终于将双休还给员工，还一并取消外界诟病已久的大厂竞业。

事实上，早在四年前，腾讯天美、快手、字节跳动等互联网大厂便相继宣布取消大小周模式（即大厂员工周末分单双休，“大周”一周上班5天，“小周”一周上班6天），如今小红书妥协跟进，本质上是多重压力下的综合考量。

一方面，移动互联网涌现的时代红利成就了一批现象级企业，当大家高歌猛进圈市场份额时，不管哪个方向短时间都会涌现大量创业者，热钱也会急速涌入，进而出现“百团大战”这样惨烈的竞争格局。

这背后，从资本的角度看，赛道第一名希望迅速进行资本清场的动作，让后来者在这个环境里没有办法迅速跟进，倒逼明星项目拿到溢出的资金后，迫切希望通过人效堆叠、通过员工的肉身垒起业务抢跑的进度，尤其面对产品、技术、运营乃至商业模式的贴身肉搏，只能一再压榨团队时间投入来换取喘息的空间——这也使得很多中国互联网公司在高速成长期，从技术、产品到开发、运营的投入总体处于溢出状态。

另一方面，一个不容忽视的压力或许来自监管意志——在今年全国两会上，“综合整治‘内卷式’竞争”首次写入政府工作报告；其中，“不准加班”一度成为企业践行“反内卷”的具体举措。

等于说，大小周模式更像上一阶段互联网企业野蛮生长遗留下的“荼毒”——效率至上冷漠碾碎了员工工作与生活的平衡，底层是被“烧钱暴力美学”遮盖的个体牺牲。

对此，一位行业人士分析，“本质上还是成本与收益的综合考量。在狂奔的年代，加班可以跑的比别人更快，加班带来的收益盖过了成本的投入；然而，互联网下半场，单纯的时间堆叠对业务产生的边际收益越来越低，突破也越来越不易，甚至难以盖过全员加班的成本，趋利的管理层审慎考虑后决定取消大小周，还能落个好口碑。”

当下，小红书可能不再囿于一家具体公司，而成了一种时代情绪——移动互联网产品超量曝光与造富浪潮涌过的黄金时代戛然而止，多少纸面财富未来及变现的大厂新贵怅然若失，当小红书成为屈指可数仍能（通过上市）完成阶级跃迁的（互联网）标的时，大厂高P自然会在高薪魅惑下前赴后继成为小红书前行的“燃料”——就像最初腾讯、字节拔地而起时那般贪婪地攫取着人才。

值得玩味的是，不止一位猎头/HR 向虎嗅表示，小红书正成为圈内有名的人才“黑洞”。“这两年永远缺人，不管有没有机会，很多大厂外流的求职者都会先给它投份简历试试”——与此同时，还异化出另一个现象：不少裁掉的人又回到小红书成为离职博主继续生产内容，卷出一条大厂离职赛道，也算是二次参与小红书生长内循环了。

恰恰是一轮轮员工的肉身接力，激发了小红书近两年用户数据的爆发——2023年初，小红书官方口径 MAU（月活跃用户数）达 2.6 亿，DAU（日活跃用户数）刚破 1 亿；而 2024 年初小红书向投资人分享的年度数据显示：2023 全年 MAU 达 3.12 亿，是去年中国增长最快的大型社交媒体平台。

光环笼罩下的小红书，顺势在 2023 年悄咪咪裹上了盈利的“裘皮”——据知情人士消息称，小红书 2023 年营收 37 亿美元，较 2022 年的 20 亿美元增长 85%；净利润 5 亿美元、大幅超越年初预期的 5000 万美元，较 2022 年（亏损 2 亿美元）实现扭亏为盈。

然而，今日的小红书更像是昔日字节跳动的镜照——当企业高歌猛进发展到下一阶段，高流动率成为企业必须要跨越的一道坎——如何保持企业文化、保证组织良性生长成为维持员工凝聚力与向心力不容忽视的议题。

除此之外，大厂还有一个长期被外界诟病的杀招：竞业扩大化。

通俗来讲，竞业协议原本是公司通过限制员工跳槽竞争对手，来保护自身商业秘密的一种法律手段——竞业限制期限内（不得超过 2 年）企业需按月给予劳动者经济补偿，补偿标准一般为劳动合同解除或终止前 12 个月平均工资的 30%，且不得低于劳动合同履行地的最低工资标准；若员工违反竞业协议，需将竞业补偿金全部返还，并赔偿两倍的近 12 个月的平均薪资。

起初，这项法律制度只被用于公司的“两高一密”人员——劳动合同法规定竞业限制必须适用于“高级管理人员、高级技术人员、其他负有保密义务的人员”。

然而，近年来，竞业限制扩大化正在互联网大厂成为常态，除了高管、技术人员外，实习生、劳务派遣、兼职、外包等人员也未能幸免被要求签竞业协议——恶性竞业的报道更是层出不穷，不乏年轻求职者因为跳槽被原公司发起竞业限制，进而索取数十万、百万，甚至千万的天价赔偿。

西南政法大学经济法学院副教授熊晖等以“竞业限制”为案由，对“无讼案例数据库”中 2015 年-2019 年的 556 份判决书作为实证分析样本研究发现，在以“负有保密义务的其他人员”身份承担竞业限制义务的人员中，77% 是用人单位中最普遍的基层岗位员工，甚至包括保安、保洁、前台等普通劳动者。

竞业协议在具体实施场景中异化成企业剥削和控制员工的手段，面对无限扩张的竞业禁止范围、公司单方面确定的违约金数额，个体在某些情境下一度会沦为公司博弈的“牺牲品”——从这个角度去重新审视大厂的竞业协议，到底是一种离职福利还是“卖身契”呢？

在这点上，小红书是最为明确提出取消竞业的互联网公司——其在今天的全员信称：“我们希望点亮一盏小灯，向环境发出不一样的信号——不再通过竞业限制个体流动，仅要求同学履行信息保密和不招揽义务，与大家建立更长期的关系。”

四年前，字节跳动 CEO 梁汝波公布了一份“大小周取消”的内部调研，1/3 员工支持，1/3 员工反对，甚至有新员工表示，“取消小周，每年损失 10 万。”

今天，界面援引知情人士分析，取消大小周也会影响小红书员工的收入。“逻辑上会降低 15% 或 20%。因为一个月两个小周是双倍工资，等于多拿了 4 天工资。”

可能有读者好奇，为什么媒体叙事里大小周主动权与决定权总在公司，员工就没有选择权吗？答案或许残酷，但无论主动或被动，大小周的决定权自始至终都不可能由员工决定。

一是，大厂业务高歌猛进时，员工业务分工高度精细化，早被驯化成一颗颗螺丝钉，一旦某个项目有人加班必然会关联到其他人正在推动的工作，所以只能一个部门加班或者不加班——所有人被裹挟其中，只能疲于奔命向前冲。

《谁动了年轻人的周末》写到，“显而易见的事实是，如今人们越来越能意识到自己正在被异化。一方面，人们能够认识到个人对于庞大的资本机器而言仅仅是一个螺丝钉；另一方面，对工作系统的反抗是不现实的”——翻译成大白话，对身处大厂的许多打工人而言，即便取消大小周也不会让工作总量减少，对很多人而言不过是换个地方加班。

二是，大厂如同一块构造精密的瑞士手表，近万个“齿轮”带动着整个巨大机体的正常运转。一旦有空转、甚至停止运转的齿轮传导下去，会导致走时过快或过慢，这都会浪费公司巨大的人力、时间及纠错成本，管理层必须从制度上最大限度保证每个齿轮咬合传递“精准”。

以小红书为例，公司保持大小周的工作传统就可以每年挤出近 20 个额外工作日，公司陷在一种快速生产——高速增长——快速生产的死循环中，这虽然会给员工带来高负荷、长时间的工作承压，但却可以最大限度确保公司战略与业务调整高效的执行力。

此外，大小周能在大小互联网公司沿用至今，早就不是一种“双向选择”的结果了——很多大厂通过“圈养”，最大限度缓和着员工的抵触。

一位曾在大厂任职的资深 HR 向虎嗅分析：“营养丰富的三餐，下午茶、零食不限量供应，基础娱乐设施配套齐全，10 点后下班还报销打车费，单身年轻人在这样的职场环境只要安心加班挣钱就行了，换做其他公司这些破事儿谁给你兜啊？说句不好听的，一群进不来大厂、浑浑噩噩混日子的人为目标清晰的大厂年轻人操心。”

况且，大多数求职者早在面试时，就已经在心底反复权衡过利弊——说得残酷点：想要“活少”就不要贪恋高薪，选择高薪就不要奢望不加班。

所以，即便大厂取消大小周，大厂社畜们的压力就会减少吗？

很多人或许忘了，在烈火烹油一样的 2012 年至 2018 年，各大社交平台讨论最广、各家公司效仿最多的其实是华为的狼性文化——早在 15 年前，华为曾整出来《奋斗者申请协议》，要求员工自愿放弃带薪年假、非指令性加班费。

华为以一己之力带火了狼性管理和加班文化后，大厂加班制度逐渐成为诸多中小企业为员工画饼的案例素材——诸如“北京一互联网公司被曝工位旁支帐篷”、“某互联网公司挂出‘不畏加班、不念下班’标语”这样的新闻。

吊诡的是，事情逐渐向着更为荒诞的走向发展，不乏公司将加班与奋斗划上了等号——可很多企业的毛病在于，给不起加班费却试图通过“上价值、盯考勤”的强制手段胁迫员工加班，这类企业你和它谈工资，它和你谈加班；你和它谈加班，它开始跟你谈效率。

说实话，并非所有企业都适合推行加班文化或者说奋斗文化。

在传统行业，比如富士康，有订单这种极大确定性的任务时才会要求工人加班，毕竟多组装一台手机就有一份钱；反观互联网企业，很多社畜加班情况则完全不同——一些小公司左突右奔，不过是为了跑通

业务的盈利模型，进而拴住更多投资人；而诸如BAT这样的大厂，则将很大一部分精力损耗在“部门墙”以及眼花缭乱的会议汇报上。

诚如某大厂员工对虎嗅吐槽的那样，“当员工以抢到会议室作为一天工作的最高成就时，你很难不去思考组织到底出了什么问题”——从这个角度看，加班反而变成了互联网企业做大之后的“副作用”。

也就是说，此前互联网企业确实在颠覆传统企业模式，并培养出了更高效的组织，但是如今部分大厂组织架构复杂、人员冗余，这帮人效率低不说，人力成本还“贼贵”。

这其实能理解，大厂快速扩张时会把任务分解到每个部门变成具体的 KPI、OKR，不仅工作量，压力也会从高往低层层累加，结果公司给员工说“我给你钱，你每天精神饱满工作 10 小时”，先不说合不合理，问题是这现实吗？

所以，形式主义加班成为打工人必须精进的一门课程（俗称“摸鱼”），并以此和公司斗智斗勇，相爱相杀，达成某种平衡。

然而，道高一尺，魔高一丈，互联网企业逐渐滋生出一种非常冷血的“潜规则”，就是互联网人的“35 岁困境”，很多人就因为年龄这个坎被老东家无情淘汰——反正对公司而言，既要“年轻”的头脑，也要年轻的身体。

或许，正如《相约星期二》里老教授临终前的感悟：“他们生活得太匆忙了，他们没有找到生活的意义所在，所以在忙着寻找，他们得到了新的车子、新的房子、新的工作。但过后他们发现这些东西同样是空的，于是又重新奔忙起来。”

#虎嗅商业消费主笔黄青春、黄青春频道出品人，关注文娱社交、游戏影音等多个领域，行业人士交流加微信：724051399，新闻线索亦可邮件至huangqingchun@huxiu.com

本文来自虎嗅，原文链接：<https://www.huxiu.com/article/4274260.html?f=wyxwapp>

168极速赛车预测网

澳洲幸运10官网历史开奖

赛车1-10数字规律万能公式

澳洲5历史开奖记录官方

澳洲5计划

澳洲幸运5历史开奖号码记录

众赢国际版(免费版)

澳洲10精准计划网

澳洲10冠军杀号

澳洲10开奖结果历史2022

168飞艇全国统一开奖查询下载

千里马人工计划免费版

澳洲幸运10三码玩法规则

澳洲幸运十免费计划

预测赢家app下载

澳洲幸运10专家计划

澳洲幸运10正规官网开奖查询

168澳洲幸运5官网结果记录体彩

澳洲幸运10漏洞公式