Что скрывается за красочными фасадами Facebook и Google

Как-то раз Джон Эванс (имя изменено) получил сообщение от своей начальницы в Facebook с новостью о грядущем повышении по службе. На следующий день они встретились, и по дороге в кабинет начальница нахваливала его работу. Однако когда молодой человек зашел в переговорную, куда его привели, он оказался лицом к лицу с "крысоловами" - сотрудниками секретной службы Facebook по борьбе с утечками и руководителем внутренних расследований Соней Ахуджа.

Допрос был формальностью.

> "Мы знаем, что это ты слил информацию прессе", - сказали ему.

В качестве доказательства Эвансу предъявили сделанные им снимки с экрана и ссылки, которые он просматривал. Также ему дали понять, что в курсе его переписки с журналистом, начатой еще до прихода на работу в Facebook.

> "Какой-то ужас, сколько им известно. Попав в Facebook, ты сначала оказываешься в теплой, уютной атмосфере. Тебе говорят: "мы меняем мир к лучшему" и "нам не все равно". Но стоит отношениям испортиться, как все моментально меняется, и вот ты уже перед "охранкой" Марка Цукерберга", - говорит молодой человек. На интервью The Guardian он согласился лишь на условиях анонимности.



Всем известные внешние атрибуты корпораций Кремниевой Долины: красочные велосипеды, настольный теннис, кресла-мешки и бесплатная еда - лишь рисованный фасад, за которым скрывается жесткий кодекс секретности. Чтобы не допустить краж интеллектуальной собственности или других преступлений, в ход идет целый арсенал – от поощрения фанатичной преданности до слежки, цифровой и физической, угроз юридической ответственности и выплат в виде акции с ограничениями (Прим. пер.:Restricted Stock Units (RSU) – схема поощрения, дающая сотруднику право на акции при выполнении определенных условий).

Между тем, эти же средства используются, чтобы пресечь публичные высказывания о компании штатных или контрактных сотрудников, пусть даже речь идет о них лично - об условиях работы, проступках или культурных противоречиях, с которыми они сталкиваются.

Пожалуй, больше других секретностью славится Apple. "Яблочная" корпорация тщательно скрывает грядущие новинки, а ее сотрудники подписывают специальные соглашения о неразглашении.

Google и Facebook, напротив, всячески подчеркивают свою открытость и прозрачность. Основатель и глава крупнейшей в мире соцсети Марк Цукерберг каждую неделю проводит собрания, на которых рассказывает тысячам сотрудников о планах корпорации и еще не представленных продуктах. К тому же, пользуясь внутренней версией Facebook, даже сотрудники младшего звена и контрактники могут видеть, над чем работают другие отделы.



> "Когда ты попадаешь в Facebook, такая прозрачность просто шокирует. Тебе доступно столько всего, даже то, что тебе не нужно по работе", - рассказывает Эванс.

С одной стороны - колоссальное доверие, а с другой - расплата, грозящая тем, кто нарушит правила.

> "Стоит только выйти за рамки дозволенного, и тебя раздавят, как букашку", - добавляет собеседник.



В 2015 году, после того, как в СМИ просочились слухи о новом интеллектуальном помощнике "М" для мессенджера Facebook Messenger, Марк Цукерберг на одном из еженедельных собраний оставил свою обычную любезность и пообещал многотысячной аудитории: того, кто допустил утечку, найдут и выгонят. Неделю спустя на очередной встрече глава корпорации объявил: виновного поймали и уволили. Новость встретили аплодисментами.

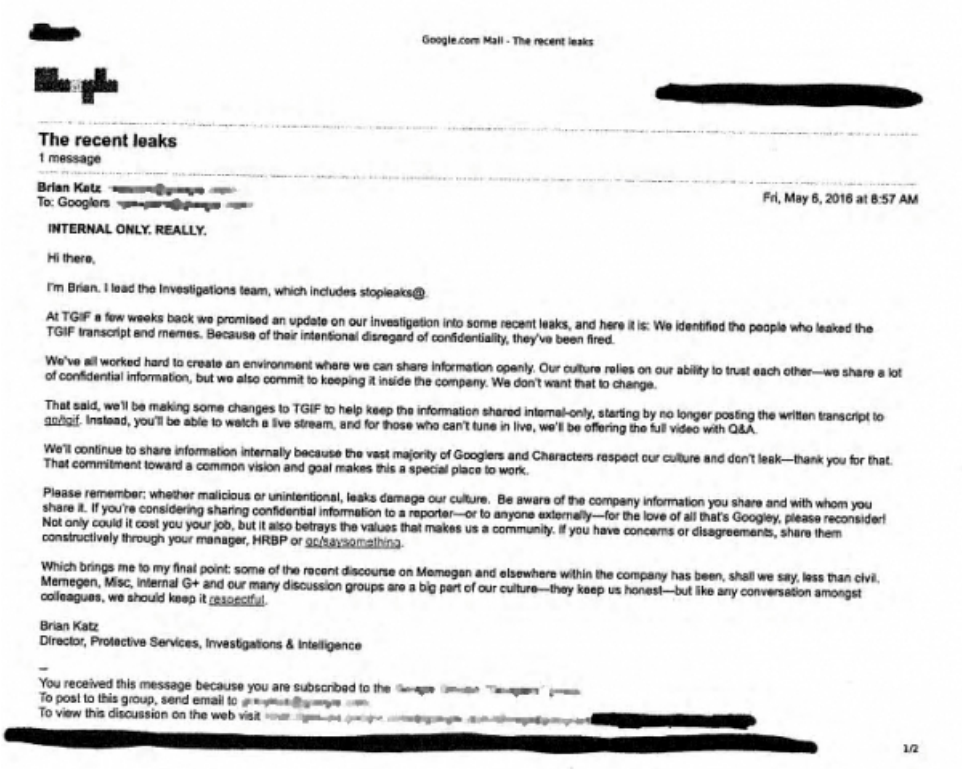


А что же Google? Похожая история. Персонал пользуется внутренней версией соцсети Google Plus, а в обширной внутрикорпоративной рассылке обсуждаются самые разнообразные вопросы, от бытовых до социальных. По большей части сотрудники ведутся на лозунги о корпоративной миссии в атмосфере показного энтузиазма, царящей в кампусе, которая помогает воспитывать фанатичную приверженность и не допускает предательства. Также персонал поощряется годовыми бонусами в виде акции с ограничениями, что позволяет купить их молчание на годы вперед после ухода из компании.

> "Ты никогда не сделаешь чего-то, что может помешать успеху компании, ведь это напрямую коснется и тебя", - говорил о существующем в Google давлении следовать определенным правилам бывший сотрудник корпорации Джастин Максвелл.

На принятый в Google уклад проливает свет и внутреннее письмо Брайана Катца, который ранее руководил в корпорации группой по расследованиям и борьбе с утечками. С декабря 2017-го он покинул Google и возглавил собственную компанию Lighthouse Global Solutions, специализирующуюся на расследованиях, защите интеллектуальной собственности и информационной безопасности.

> "Прошу, помните: утечки, неважно, умышленные или непреднамеренные, подрывают нашу корпоративную культуру. Отдавайте себе отчет, с кем и какими сведениями о компании вы делитесь. Если вы думаете о том, чтобы раскрыть конфиденциальную информацию репортеру или кому-то за пределами компании - во имя всего, что ценно для Google, передумайте! Это не только может стоить вам работы, этим вы предадите ценности, делающие нас единым сообществом", - писал Брайана Катц в мае 2016 года.



Google.com Mail - The recent leaks

The recent leaks
1 message

Brian Katz
To: Googlers

Fri, May 6, 2016 at 8:57 AM

INTERNAL ONLY. REALLY.

Hi there,

I'm Brian. I lead the Investigations team, which includes stopleaks@.

At TGIF a few weeks back we promised an update on our investigation into some recent leaks, and here it is: We identified the people who leaked the TGIF transcript and memes. Because of their intentional disregard of confidentiality, they've been fired.

We've all worked hard to create an environment where we can share information openly. Our culture relies on our ability to trust each other—we share a lot of confidential information, but we also commit to keeping it inside the company. We don't want that to change.

That said, we'll be making some changes to TGIF to help keep the information shared internal-only, starting by no longer posting the written transcript to goTGIF. Instead, you'll be able to watch a live stream, and for those who can't tune in live, we'll be offering the full video with Q&A.

We'll continue to share information internally because the vast majority of Googlers and Characters respect our culture and don't leak—thank you for that. That commitment toward a common vision and goal makes this a special place to work.

Please remember: whether malicious or unintentional, leaks damage our culture. Be aware of the company information you share and with whom you share it. If you're considering sharing confidential information to a reporter—or to anyone externally—for the love of all that's Googley, please reconsider! Not only could it cost you your job, but it also betrays the values that makes us a community. If you have concerns or disagreements, share them constructively through your manager, HRBP or g/c/saysomething.

Which brings me to my final point: some of the recent discourse on Memegen and elsewhere within the company has been, shall we say, less than civil. Memegen, Misc, internal G+ and our many discussion groups are a big part of our culture—they keep us honest—but like any conversation amongst colleagues, we should keep it respectful.

Brian Katz
Director, Protective Services, Investigations & Intelligence

—
You received this message because you are subscribed to the
To post to this group, send email to
To view this discussion on the web visit

1/2

Текст письма в 2017-м опубликовал портал The Verge в связи с судебным иском, в котором один из бывших гугловцев заявил, что был несправедливо уволен из-за подозрений в "сливе" информации, и обвинил Google в создании атмосферы чрезмерной секретности, страха и доносительства. Также в заявлении говорилось, что политика Google противоречит трудовому законодательству, согласно которому сотрудники имеют право обсуждать условия работы, уровень зарплаты и возможные правонарушения внутри компании.

На слуху и недавний скандал вокруг бывшего программиста Google Джеймса Деймора из-за разосланного им по внутрикорпоративной почте письма, суть которого сводилась к тому, что невысокая доля женщин среди руководства технологических компаний объясняется биологическими различиями между полами. За это письмо Деймор был немедленно уволен. В январе 2018-го вместе с другим экс-сотрудником Google Дэвидом Гудманом он подал на компанию в суд за дискриминацию приверженцев консервативных политических взглядов и мужчин европеоидной расы.

Еще один бывший гугловец, теперь управляющий собственным стартапом, в беседе с The Guardian заявил, что руководство Google годами мирилось со скрытыми сексизмом, предрассудками и другими проблемами. По признанию собеседника, лично ему пришлось испытать на себе крутой нрав вспыльчивого менеджера.

> "Никто и пальцем не шевелил до тех пор, пока однажды вице-президент не увидел, как этот парень орет на меня в коридоре. Люди годами терпят подобное, пока им не приходит в голову мысль: "Если Google ничего не собирается предпринимать, мы расскажем об этом".

Контрактников, на которых ИТ-гиганты сгружают низкооплачиваемую рутину, держать язык за зубами принуждают чаще кнутом, чем пряником. Отсутствие опционов на акции и корпоративного духа с лихвой компенсирует страх потерять работу.

Журналисты The Guardian ознакомились с договором одного из европейских контрактных служащих Facebook, занятых в модерации контента. Согласно документу, корпорация вправе следить за его активностью в социальных сетях, включая личный аккаунт в Facebook, а также контролировать его переписку по электронной почте, телефонные звонки и действия в интернете. Кроме того, контрактник согласился на досмотр своих личных вещей, сумок, портфелей и салона автомобиля, пока он находится на территории компании. Отказ от обыска считается грубым нарушением контракта.

Контроль за тем, что фотографируют контрактники и какие документы распечатывают, тоже обычная практика. Еще один распространенный прием проверки лояльности - подкинутые службой безопасности "мышеловки" в виде USB-накопителей, будто бы случайно забытых.

> "Если попадается флэшка или нечто подобное, надо ее сразу отдать. Стоит подключить накопитель к компьютеру, об этом сразу же узнают и тут же выпроводят вон. Доходило до паранойи: мы использовали код в сообщениях, если нужно было обсудить что-то по работе и говорили на эту тему только при личной встрече", - рассказал Guardian один из бывших

контрактников Facebook.

Некоторые из работников Facebook опасаются слежки. В феврале 2018-го интернет-издание Wired опубликовало статью по материалам интервью с бывшими и действующими сотрудниками соцсети, и один из собеседников попросил журналиста выключить смартфон перед разговором, чтобы компания не узнала о встрече с репортером.

В Facebook, конечно, заверяют, что не используют таких методов.

> "Мы не отслеживаем местонахождение наших сотрудников по их мобильным телефонам. Также мы не следим за репортерами или другими людьми, не работающими в Facebook", - заявил пресс-секретарь корпорации Берти Томсон.

Между тем, The Guardian утверждает, что ИТ-гиганты устраивают негласное наблюдение за сотрудниками с помощью детективных агентств, и даже называет одну из таких фирм под названием Pinkerton, в списке клиентуры которой числятся Google и Facebook.

Наряду с прочим, агенты Pinkerton посещают кафе и рестораны поблизости с кампусами корпораций, чтобы подслушивать разговоры сотрудников.

> "Если мы слышим разговоры о готовящихся к выходу продуктах, новых направлениях бизнеса или акциях, мы передаем эту информацию службе безопасности компании", - рассказал управляющий директор Pinkerton Дэвид Давари. Он также добавил, что основной упор делается на то, чтобы не допустить кражу интеллектуальной собственности и инсайдерской торговли.

Facebook и Google отрицают подобную практику.

Что интересно, просмотрев профили LinkedIn, журналисты выяснили: несколько бывших агентов Pinkerton впоследствии перешли на работу в Facebook, Google и Apple.

В качестве резюме в статье приводится комментарий директора по вопросам неприкосновенности частной жизни Стэнфордского центра Интернета и общества (Stanford Center for Internet and Society) Альберта Джидари. Специалист назвал типичными и распространенными методы корпораций, отметив, что они вполне легальны, хотя и вторгаются в частную жизнь.

> "Компании обязаны предпринимать меры для выявления и предотвращения преступлений, и нет ничего удивительного в том, что они используют такие способы для контроля за соблюдением сотрудниками контрактных обязательств", - добавил эксперт.