

Социально-экономические аспекты информационного общества**ПЕРЕРАБОТКИ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ: КЕЙС ИНДУСТРИИ
ВИДЕОИГР И ФЕНОМЕНА КРАНЧА**

Статья рекомендована к публикации членом редакционного совета Е. Н. Ивахненко 15.07.2024.

Маликов Тимур Равилевич

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Высшая школа бизнеса, департамент организационного поведения и управления человеческими ресурсами, аспирант
Москва, Российская Федерация
trmalikov@hse.ru*

Аннотация

Переработки в связи с развитием информационного общества становятся все более массовым явлением, и их наибольшее распространение наблюдается в игровой индустрии. Длительную и зачастую неоплачиваемую сверхурочную работу в отрасли называют «кранчем». Несмотря на их распространенность в России, наблюдается отсутствие посвященных им российских публикаций. Цель исследования заключается в выявлении особенностей переработок в российской игровой индустрии через призму причин их возникновения и последствий. Были проведены глубинные интервью и анализ англоязычной литературы. Выявлено, что кранчи являются особенностью отрасли и причины их распространенности в России не отличаются от других стран: креативность трудовой деятельности, условия проектной работы, страсть к работе. Переработки приводят к выгоранию сотрудников, в результате чего компании и индустрия в целом рискуют потерять самых ценных сотрудников.

Ключевые слова

переработки; кранч; игровая индустрия; выгорание, внутренняя мотивация; креативные индустрии

Введение

Цифровизация является повсеместной чертой современного общества и современной рабочей среды. При этом последние исследования демонстрируют положительную связь цифровизации и рабочей нагрузки [1]: ритм работы становится все более непредсказуемым и интенсивным, при этом продолжительности рабочего времени увеличивается, а баланс между работой и личной жизнью ухудшается [2].

Переработки в развивающемся информационном обществе становятся все более массовым явлением, которое особенно проявляется в IT индустрии [3]. Именно в этой отрасли появился термин «кранч», означающий наличие длительных и интенсивных переработок, направленных на соблюдение дедлайнов [4]. Однако наибольшую распространенность он получил в игровой индустрии, с которой на данный момент и ассоциируется. Игровой сектор (видеоигры и киберспорт) является лидером мировой индустрии развлечений и медиа [5]. Другую лидирующую позицию он может занимать по числу и масштабности скандалов, связанных с неблагоприятными условиями труда для сотрудников [6–8]. По данным опроса в 2023 году больше половины разработчиков столкнулись с кранчами или длительными переработками и чувствовали, что работодатель ожидает их от сотрудников в качестве естественной части труда. При этом каждый третий разработчик не получает каких-либо компенсаций за переработки [9].

Публикации о кранче в российской игровой индустрии являются редкостью [10], при этом в России и в других странах, ранее входящих в Советский Союз, больше половины разработчиков перерабатывают чаще 2 раз в месяц и чуть больше четверти перерабатывает более 2 раз в неделю, а оплату за это получают только 13% опрошенных [11]. В 2021 году объем российского рынка видеоигр превысил 2 млрд долларов [12], и несмотря на глобальную турбулентность, он активно

© Маликов Т. Р., 2025

Производство и хостинг журнала «Информационное общество» осуществляется Институтом развития информационного общества.

Данная статья распространяется на условиях международной лицензии Creative Commons «С указанием авторства – С сохранением условий» версии 4.0 Международная». См. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.ru>
https://doi.org/10.52605/16059921_2025_01_33

развивается, а Минцифры называет поддержку производства видеоигр приоритетом на ближайшие пять лет [13].

Таким образом, переработки становятся все более актуальной проблемой в развивающемся информационном обществе, которая наиболее остро проявляется в игровой индустрии с формированием уникального для отрасли феномена кранча. Многие зарубежные исследователи утверждают, что кранч приводит к выгоранию разработчиков [6,14–16] и уходу из компаний и игровой индустрии [17–19]. Цель данного исследования заключается в выявлении особенностей переработок в российской игровой индустрии через призму причин их возникновения и последствий для разработчиков видеоигр и компаний. Ожидается, что полученные результаты позволят охарактеризовать феномен кранча в отрасли, возникшей на пересечении креативных индустрий и информационных технологий, и закрыть пробел в научной литературе относительно анализа переработок в российской игровой отрасли.

В данном исследовании используются материалы полуструктурированных интервью, которые были проведены преимущественно с ноября по декабрь 2023 года. Респондентами выступили представители российской игровой индустрии. Данные о респондентах представлены в Таблице 1.

Таблица 1. Характеристики респондентов

| №* | Пол | Стаж работы в индустрии | Текущая должность | Опыт работы |
|----|-----|-------------------------|--|--|
| P1 | М | 14 лет | СЕО студии разработки игр | Работал левел-дизайнером и занимал руководящие должности в крупных российских студиях; возглавлял собственные инди проекты |
| P2 | М | 18 лет | Со-основатель и руководитель инди-студии | Занимал руководящие должности в крупных российских студиях (максимальное число 40 человек) |
| P3 | Ж | 8 лет | QA-Lead | Большой опыт работы в QA крупных компаний на руководящих позициях |
| P4 | М | 14 лет | Lead Technical Artist | Начинал с 3D арта и продолжает работать в этой сфере |
| P5 | М | 13 лет | Executive Producer | Большой опыт работы в PR и продюсировании |
| P6 | М | 7 лет | Lead Game Designer | Работает в крупной российской компании |
| P7 | М | 6 лет | Head of Quality Assurance | Ранее работал в QA 7 лет за пределами игровой индустрии |

* Порядок нумерации соответствует ссылкам на номера респондентов в тексте работы при цитировании.

1 Кранч как отраслевой феномен переработок

В конце прошлого века исследование, посвященное стратегиям сокращения производственного цикла, показало, что большинство разработчиков программного обеспечения (далее - ПО) с ним не знакомо и отдает предпочтение быстрому процессу разработки за счет направленных на соблюдение дедлайнов периодов интенсивных усилий – кранчей [4]. Компании, занимающиеся разработкой пакетов ПО, использовали их на регулярной основе и в пиковые периоды 87% опрошенных разработчиков трудились более 56 часов в неделю, 47% - более 71 часа в неделю.

Рассмотренное исследование демонстрирует особенности кранча как проявления специфической трудовой этики и организационной культуры отрасли: его высокую интенсивность по часам сверхурочной работы и «естественный» характер феномена для самих разработчиков, который в определенной степени закрывает недостатки менеджмента и планирования в отрасли. Можно предположить, что интенсивные переработки существовали в игровой индустрии с момента ее зарождения и с большой вероятностью были унаследованы из ИТ-отрасли, как и сам

термин «кранч». Так как понятие имеет корни не в научной литературе, а в профессиональном сленге представителей игровой и ИТ- индустрии, у него нет единого определения. В этих условиях оптимальным способом концептуализации термина видится его сужение до главных составных элементов, с включением опциональных распространенных характеристик. Таким образом, кранч – это длительный период сверхурочной работы [6,14,18,18,20,21], который зачастую происходит для соблюдения установленных дедлайнов [14,19,20], обладает интенсивным характером и имеет тенденцию быть неоплачиваемым [15,19,21]. Иными словами, главным отличием кранча от переработок является его длительный характер.

Представители игровой индустрии не используют кранч и переработки в качестве синонимов и дифференцируют их по разным признакам. На эту демаркацию также обратили внимание Cote & Harris [18]: разработчики тщательно выделяли само-мотивированную сверхурочную работу как отличную от кранчей, мотивированных извне, и более им предпочтительную. При этом авторы отмечают, что разработчики зачастую поддерживали добровольную сверхурочную работу, несмотря на то что она нередко являлась чрезмерно обширной и требовательной.

2 Креативность, проектный характер работы и «плохой менеджмент»

Креативность лежит в основе индустрии видеоигр [22], и она требует экспериментов и риска. В связи с этим в отрасли распространена традиционная риторика о том, что разработкой игр как креативным занятием невозможно управлять [15]. Похожая мысль была выражена одним из респондентов в интервью: «Это на заводе можно хотеть стабильности, у нас стабильности никогда не будет: игры живые» (P2). Аналогичное мнение было высказано известным ветераном игровой индустрии Уорреном Спектором, который заявил, что кранч является результатом работы в креативной среде с множеством неизвестных факторов и поскольку разработка игр всегда полна неизведанного, в студиях, не готовых жертвовать качеством продукта, всегда будет кранч [23].

Проблема управления креативностью усугубляется тем, что большая часть работы в творческих индустриях реализуется в форме проектов, и это обстоятельство определяет особую логику действий с точки зрения финансов, времени, автономии и подотчетности [24]. Как отмечают исследователи, культура сверхурочной работы усугубляется проектным характером разработки игр, так как компании часто нанимают и увольняют сотрудников в зависимости от имеющегося финансирования и навыков, необходимых на текущем этапе разработки [6,18,25]. Железный треугольник», представляющий собой ограничение ресурсов в виде бюджета, сроков и спецификации продукта, определяет большую часть производственного процесса в таких проектно-ориентированных отраслях, как разработка игр [15].

В подобных условиях было неудивительно, что все респонденты интервью называли плохой менеджмент если не главной, то одной из главных причин переработок: «Плохое планирование – это 80 процентов, 90 процентов всех переработок» (P7). Количественное исследование практиками отрасли «The Game Outcomes Project» продемонстрировало, что распространенность кранчей в ходе работы над проектом больше всего коррелировала с отсутствием обратной связи от менеджеров и руководителей проекта, их уважительного отношения с сотрудниками команды, а также отсутствия понятного и хорошо доведенного до команды плана [26].

Таким образом, все респонденты интервью неоднократно сталкивались и продолжают сталкиваться с переработками и кранчами. Несмотря на подавляющее негативное отношение к этим феноменам и указание важности сокращения его распространенности в компаниях, они зачастую занимают компромиссную позицию в связи с воспринимаемой ими неизбежностью переработок в видеоигровой разработке.

3 Внутренняя мотивация сотрудников и корпоративная культура

Согласно исследованию IGDA [27], основными причинами прихода сотрудников в индустрию являются стремление «зарабатывать на жизнь тем, что приносит удовольствие» (41%) и «разделять свою страсть к играм, работая в этой индустрии» (40%). В англоязычной литературе подобную внутреннюю мотивацию описывают через термин *passion*, который дословно переводится на русский язык как страсть. Среди респондентов интервью использовались разные формулировки для описания этого феномена: люди болеют своими играми (P7) и горят проектами (P1), потому что

«игры – это круто» (P4). Они любят игры (P7) и «являясь фанатом своего дела, индустрии, пытаются сделать игру для других геймеров еще лучше» (P2). В геймдеве идут по любви (P5).

Зачастую указанная внутренняя мотивация является причиной добровольных переработок со стороны разработчиков [6,15,22,28]. Полученные в ходе интервью комментарии сходились с этими фактами: «Почти любой человек со знаниями, которые он в геймдеве применяет, может найти работу, где эти навыки гораздо лучше оплачиваются, гораздо менее нервно, с нормальными графиками и с остальными бонусами» (P4). Деньги являются второстепенной мотивацией, и представители отрасли подчеркивают эту особенность в сравнении с другими отраслями: «в каких-то IT сферах там наоборот: деньги платят – хорошо, не платят – пойдем в другое место» (P1).

Однако подобное отношение к работе может приводить к негативным последствиям: в статье «Почему я поклоняюсь кранчу» известный ветеран игровой индустрии признается в своей зависимости от кранча, который он называет соблазнительным для определенных типов людей [29]. При этом во всех рассмотренных случаях сотрудники жалеют о длительных переработках, которые неизбежно приводят их к выгоранию [29,30]. С аналогичной ситуацией столкнулся Респондент 4, который с трудом представляет ситуации, в которых добровольные переработки (а не кранчи) не приносят удовольствия сотруднику. Однако в текущий момент он жалеет о чрезмерных переработках, совершенных по собственной воле. Если изначально выгорание не воспринималось им серьезно, то теперь респондент пытается сдерживаться и находить баланс между работой и жизнью: «Зная все, что я сейчас знаю, естественно, я бы выгонял всех метлой из офиса, никаких переработок на дому, никаких переработок ... таких людей нужно отлавливать. Я сам видел много случаев, когда это заканчивается так себе». Все это демонстрирует, что даже самые страстные и высокомотивированные сотрудники подвержены выгоранию в ходе переработок, но не в малой степени из-за отсутствия понимания этого факта они продолжают попадать в аналогичные ситуации.

Почти все респонденты сталкивались с сотрудниками, которые перерабатывали добровольно часто и продолжительно (включая выходные). Хотя они были единогласны в том, что «таких людей надо гнать в шею, значит, домой, особенно если это происходит регулярно» (P6), реализация таких намерений представляла определенную сложность, особенно в контексте дистанционной работы, когда такое поведения крайне непросто выявлять. Респондент 4 считает это обязанностью «нормального руководителя», и плохой руководитель может не осознавать угрозу выгорания. Возможен и вариант использования этой страсти: «менеджмент видит, что кто-то работает много, а кто-то мало, и пытается сделать так, чтобы все работали много, ему это выгоднее» (P5).

Косвенно давление через корпоративную культуру может также происходить за счет подмены понятий работы и игры. Среди работников креативных индустрий распространено мнение, что культурное производство – это продукт любви к работе, а работа – просто форма игры [31].

4. Выгорание и уход сотрудников из компаний и из игровой индустрии

Большое количество исследователей считает, что кранч приводит к выгоранию и уходу сотрудников из игровой индустрии, в результате чего отрасль теряет таланты [6, 15, 17]. Такой позиции придерживаются и многие представители игровой индустрии [30]. В исследовании «The Game Outcomes Project» была выявлена корреляция между наличием кранчей и высокой текучестью персонала [26], хотя характер этой связи может быть интерпретирован по-разному. Вероятнее всего, данные факторы взаимно воздействуют друг на друга: уход сотрудников может значительно усложнять разработку и стимулировать появление кранчей, и напротив, кранчи могут мотивировать сотрудников уходить в поисках места работы с лучшими трудовыми условиями.

Все участники интервью связали длительные переработки с выгоранием. Ключевыми проявлениями выгоревшего или выгорающего сотрудника были названы усталость, потеря фокуса и интереса к проекту, безразличие, раздраженность. Большинство респондентов также указали, что вызванное переработками выгорание ведет к пониженной производительности (P4) и продуктивности (P7) сотрудников: «падает темп продакшена: если ты раньше меч рисовал за 5 дней, то ты начинаешь рисовать его за 7» (P5). Они дольше ищут креативные решения проблем (P2) и не справляются с креативными задачами в сравнении с хорошо отдохнувшими людьми (P1). Переработки могут негативно сказываться и на качестве итогового продукта: в количественном исследовании профессионального сайта Game developer были получены аналогичные результаты:

разработанные без кранча игры оказывались почти в 6 раз успешнее (по совокупности ROI, оценки критиков и других критериев) игр с большим количеством кранча [26].

В отношении влияния переработок на уход сотрудников из компаний и игровой индустрии мнения разделились. Некоторые респонденты не сталкивались с такими людьми, хотя и не отрицали возможности их существования. Для респондентов на руководящих должностях это проблема была более осязаемой: «Если команда находится в состоянии кранчей, то, скорее всего, через какой-то период времени будет выгорание и часть команды нужно будет заменять» (P7).

При этом компании могут терять в результате переработок самых ценных сотрудников:

«У меня сейчас есть высокоуровневый сотрудник, который говорит: «Я после этого проекта, честно говоря, возьму месяц отпуска и буду думать, хочу ли я продолжать работать в геймдеве». Вот перегоревший человек. Это очень опытный сотрудник, он в геймдеве лет 15 ... Уход любого человека из сложившейся команды – это всегда больно и дорого (P5)

Несмотря на большое количество фактов, указывающих на уход сотрудников из игровой индустрии в результате переработок, масштабы этого феномена остаются неизвестным в связи с отсутствием прямых статистических доказательств.

Заключение

В статье проведен сравнительный анализ зарубежной научной и профессиональной литературы на тему переработок в игровой индустрии с результатами интервью представителя российской игровой индустрии из разных игровых компаний, который позволил обнаружить характеристики изучаемого феномена кранча в российских условиях. Было выявлено, что переработки и кранчи являются особенностью отрасли, характеристики которой проявляют себя сравнимым образом в российских компаниях как с точки зрения причин их возникновения, так и их последствий.

Представители игровой индустрии преимущественно принимают переработки как неизбежную особенность работы в игровой индустрии. Это объясняется креативностью трудовой деятельности и продукта, присущей сектору, которая по своему определению связана с риском и тяжело поддается планированию. Кранч становится результатом действия множества внешних и внутренних факторов, связанных в первую очередь, с условиями проектной работы, аналогичной стартапам. Переработки происходят, когда менеджеры не могут или не желают двигать элементы «железного треугольника» проекта в виде бюджета, сроков и спецификации продукта. В этих условиях неэффективный менеджмент считают одной из главных причин переработок.

В то же время такая характеристика отрасли, как креативность, привлекает в нее страстных людей с высоким уровнем внутренней мотивации к труду, для которых получение денег не является ключевым приоритетом, что зачастую приводит к добровольным переработкам. Сотрудники с наиболее выраженными проявлениями страсти к работе (профессии) нередко получают удовольствие от переработок и зачастую с трудом поддаются контролю со стороны менеджмента. Их поведение создает также опасный прецедент для остальных разработчиков. Однако выгорание наступает и для этой категории сотрудников, зачастую неожиданно. Хотя многие менеджеры указывают необходимость выявлять и «выгонять» таких сотрудников с рабочего места (что особенно сложно при дистанционной работе), распространены случаи использования менеджерами косвенного давления на других сотрудников в попытках сделать так, чтобы все работали много. Корпоративная культура, поощряющая подобных «трудооголиков», посылает сигнал остальным, мало или не перерабатывающим сотрудникам, что они работают неправильно, тем самым провоцируя распространение синдрома выгорания в компании. Это также достигается через романтизацию работы в отрасли и позиционировании работы как игры.

Переработки неизбежно приводят к выгоранию сотрудников, проявляющемуся в усталости, потере фокуса и интереса к проекту, раздраженности, агрессивности и безразличии. Это ухудшает не только их производительность, но и креативность. Более того, кранч связан не с выдающимися результатами, а с меньшим успехом проекта в плане финансов и оценок критиков. В результате компании рискуют потерять самых ценных сотрудников, которые имеют тенденцию не только уходить с места работы, но из индустрии в целом.

Феномен кранча в игровой индустрии демонстрирует, что компании и отрасли могут терять ценных сотрудников в случае пренебрежительного отношения к переработкам. В условиях острого дефицита IT специалистов подобного рода мобильность имеет негативные последствия и для общества. Компаниям следует уделять тщательное внимание в том числе добровольным и

внутренне мотивированным переработкам, масштабность которых в цифровую эпоху может быть недооценена в связи с распространенностью удаленной работы. Позиционирование работы как игры так же может представлять опасность для выгорания сотрудников, в связи с чем внедрение таких практик, как геймификация, требует особого внимания.

Предметом будущих исследований может стать выявление в рамках количественного исследования того, какие причины переработок являются главными, а также степень их влияния на выгорание и другие последствия переработок.

Литература

1. Zacher H., Rudolph C.W. Workplace digitalization and workload: changes and reciprocal relations across 3 years // *Sci. Rep. Nature Publishing Group*, 2024. Vol. 14, № 1. P. 5924.
2. Piasna A. Job quality and digitalisation. European Trade Union Institute, 2024.
3. Leme N.P. et al. Mental Health and Productivity in Software Development: A Study with the Bravo Central Platform // *Proceedings of the 20th Brazilian Symposium on Information Systems*. 2024. P. 1-11.
4. Carmel E. Cycle time in packaged software firms // *J. Prod. Innov. Manag.* 1995. Vol. 12, № 2. P. 110-123.
5. PricewaterhouseCoopers. Perspectives and insights: Global Entertainment and Media Outlook 2023-2027 [Электронный ресурс] // PwC. 2023. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/industries/tmt/media/outlook/insights-and-perspectives.html> (дата обращения: 06.11.2023).
6. Peticca-Harris A., Weststar J., McKenna S. The perils of project-based work: Attempting resistance to extreme work practices in video game development // *Organization*. SAGE Publications Ltd, 2015. Vol. 22, № 4. P. 570-587.
7. Schreier J. The Horrible World Of Video Game Crunch [Электронный ресурс] // Kotaku. 2016. URL: <https://kotaku.com/crunch-time-why-game-developers-work-such-insane-hours-1704744577> (дата обращения: 08.05.2023).
8. Schreier J. As Naughty Dog Crunches On The Last Of Us II, Developers Wonder How Much Longer This Approach Can Last [Электронный ресурс] // Kotaku. 2020. URL: <https://kotaku.com/as-naughty-dog-crunches-on-the-last-of-us-ii-developer-1842289962> (дата обращения: 08.05.2023).
9. Weststar J., Lentini A. Developer Satisfaction Survey 2023. Summary Report. International Game Developers Association, 2024.
10. Апанасик А. «Разработку целиком и полностью можно назвать хаосом»: трудности при создании Atomic Heart [Электронный ресурс] // DTF. 2022. URL: <https://dtf.ru/u/1922-andrei-dies-twice-apanasik/1397789-razrabotku-celikom-i-polnostyu-mozhno-nazvat-haosom-trudnosti-pri-sozdanii-atomic-heart> (дата обращения: 06.05.2024).
11. ValuesValue, InGame Job. Большой Зарплатный Опрос Геймдева 2021 - Boost InGame Job [Электронный ресурс]. 2021. URL: <https://boost.ingamejob.com/ru/bolshoj-zarplatnyj-opros-gejmdeva-2021g/> (дата обращения: 08.05.2023).
12. Рожков Р., Гаврилюк А. Игры престола: как и зачем власти заинтересовались игровой отраслью [Электронный ресурс] // Forbes.ru. 2024. URL: <https://www.forbes.ru/tekhnologii/509597-igry-prestola-kak-i-zacem-vlasti-zainteresovalis-igrovoj-otrasl-u> (дата обращения: 02.07.2024).
13. Сахнов К. Игры по-крупному: как будет развиваться российский гейминг в ближайшем будущем [Электронный ресурс] // Forbes.ru. 2023. URL: <https://www.forbes.ru/tekhnologii/489405-igry-po-kрупному-kak-budet-razvivat-sa-rossijskij-gejming-v-blizajsem-budusem> (дата обращения: 07.05.2024).
14. Chung S.W., Kwon H. Tackling the crunch mode: the rise of an enterprise union in South Korea's game industry // *Empl. Relat. Int. J.* Emerald Publishing Limited, 2020. Vol. 42, № 6. P. 1327-1352.
15. Cote A.C., Harris B.C. 'Weekends became something other people did': Understanding and intervening in the habitus of video game crunch // *Convergence*. SAGE Publications Ltd, 2021. Vol. 27, № 1. P. 161-176.

16. Edholm H. et al. Crunch Time: The Reasons and Effects of Unpaid Overtime in the Games Industry // 2017 IEEE/ACM 39th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Practice Track (ICSE-SEIP). 2017. P. 43–52.
17. Consalvo M. Crunched by passion: Women game developers and workplace challenges // Beyond Barbie and Mortal Kombat: New perspectives on gender and gaming. MIT Press Cambridge, MA, 2008. P. 177–193.
18. Cote A.C., Harris B.C. The cruel optimism of “good crunch”: How game industry discourses perpetuate unsustainable labor practices // New Media Soc. SAGE Publications, 2023. Vol. 25, № 3. P. 609–627.
19. Deuze M., Martin C.B., Allen C. The Professional Identity of Gameworkers // Convergence. SAGE Publications Ltd, 2007. Vol. 13, № 4. P. 335–353.
20. Mendes J., Queirós C. It’s Crunch Time: Burnout, Job Demands and Job Resources in Game Developers // Videogame Sciences and Arts / ed. Barbedo I. et al. Cham: Springer International Publishing, 2022. P. 46–58.
21. Weststar J., Dubois L.-É. From Crunch to Grind: Adopting Servitization in Project-Based Creative Work // Work Employ. Soc. SAGE Publications Ltd, 2023. Vol. 37, № 4.
22. Bulut E. One-dimensional creativity: A marcusean critique of work and play in the video game industry // TripleC. 2018. Vol. 16, № 2. P. 757–771.
23. Williams M. Game Devs: When Does Crunch Cross The Line? [Электронный ресурс] // GamesIndustry.biz. 2013. URL: <https://www.gamesindustry.biz/game-devs-when-does-crunch-cross-the-line> (дата обращения: 17.11.2023).
24. Hodgson D., Briand L. Controlling the uncontrollable: “Agile” teams and illusions of autonomy in creative work // Work Employ. Soc. 2013. Vol. 27, № 2. P. 308–325.
25. Weststar J., Legault M.-J. Why Might a Videogame Developer Join a Union? // Labor Stud. J. SAGE Publications Inc, 2017. Vol. 42, № 4. P. 295–321.
26. Tozour P. The Game Outcomes Project, Part 4: Crunch Makes Games Worse [Электронный ресурс] // Game Developer. 2015. URL: <https://www.gamedeveloper.com/business/the-game-outcomes-project-part-4-crunch-makes-games-worse> (дата обращения: 18.11.2023).
27. Edwards K. et al. Developer satisfaction survey 2014. Summary report. The International Game Developers Association, 2014.
28. Wright A. It’s all about games: Enterprise and entrepreneurialism in digital games // New Technol. Work Employ. 2015. Vol. 30, № 1. P. 32–46.
29. Williams W. Why I worship crunch [Электронный ресурс] // Polygon. 2017. URL: <https://www.polygon.com/2017/8/23/16184068/why-i-worship-crunch> (дата обращения: 17.11.2023).
30. Fuller K. Fixing overwork isn’t easy, but it’s the best investment we can make [Электронный ресурс] // Polygon. 2017. URL: <https://www.polygon.com/2017/9/7/16262586/how-to-fix-crunch> (дата обращения: 17.11.2023).
31. Young C.J. Desirable work: Creative autonomy and the everyday turn in game production // New Media Soc. 2023. Vol. 0, № 0.

OVERTIME WORK DURING ERA OF DIGITALIZATION: CASE OF CRUNCH PHENOMENON IN THE VIDEOGAME

Malikov, Timur Ravilevich

*HSE University, Graduate school of business, department of organizational behavior and human resource management, doctoral student
Moscow, Russian Federation
trmalikov@hse.ru*

Abstract

Due to the development of the information society overtime work is becoming an increasingly widespread phenomenon, and its greatest manifestation is observed in the gaming industry. Long and often unpaid overtime work in the industry is called "crunch". Despite their prevalence in Russia, there is a lack of Russian publications devoted to them. The purpose of the study is to identify the features of crunch in the Russian gaming industry through the prism of their causes and consequences. In-depth interviews and analysis of English-language literature were conducted. It was revealed that crunches are a feature of the industry and the reasons for their prevalence in Russia do not differ from other countries: creativity of work, project-based organizations, passion for work. Overwork leads to employee burnout, putting companies and the industry at risk of losing their most valuable employees.

Keywords

overtime work; crunch; game development; burnout; internal motivation; creative industries

References

1. Zacher H., Rudolph C.W. Workplace digitalization and workload: changes and reciprocal relations across 3 years // *Sci. Rep. Nature Publishing Group*, 2024. Vol. 14, № 1. P. 5924.
2. Piasna A. Job quality and digitalisation. European Trade Union Institute, 2024.
3. Leme N.P. et al. Mental Health and Productivity in Software Development: A Study with the Bravo Central Platform // *Proceedings of the 20th Brazilian Symposium on Information Systems*. 2024. P. 1-11.
4. Carmel E. Cycle time in packaged software firms // *J. Prod. Innov. Manag.* 1995. Vol. 12, № 2. P. 110-123.
5. PricewaterhouseCoopers. Perspectives and insights: Global Entertainment and Media Outlook 2023-2027 [Electronic resource] // PwC. 2023. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/industries/tmt/media/outlook/insights-and-perspectives.html> (accessed: 06.11.2023).
6. Peticca-Harris A., Weststar J., McKenna S. The perils of project-based work: Attempting resistance to extreme work practices in video game development // *Organization*. SAGE Publications Ltd, 2015. Vol. 22, № 4. P. 570-587.
7. Schreier J. The Horrible World Of Video Game Crunch [Electronic resource] // Kotaku. 2016. URL: <https://kotaku.com/crunch-time-why-game-developers-work-such-insane-hours-1704744577> (accessed: 08.05.2023).
8. Schreier J. As Naughty Dog Crunches On The Last Of Us II, Developers Wonder How Much Longer This Approach Can Last [Electronic resource] // Kotaku. 2020. URL: <https://kotaku.com/as-naughty-dog-crunches-on-the-last-of-us-ii-developer-1842289962> (accessed: 08.05.2023).
9. Weststar J., Lentini A. Developer Satisfaction Survey 2023. Summary Report. International Game Developers Association, 2024.
10. Apanasik A. «Razrabotku celikom i polnost'yu mozhno nazvat' haosom»: trudnosti pri sozdanii Atomic Heart [Electronic resource] // DTF. 2022. URL: <https://dtf.ru/u/1922-andrei-dies-twice-apanasik/1397789-razrabotku-celikom-i-polnostyu-mozhno-nazvat-haosom-trudnosti-pri-sozdanii-atomic-heart> (accessed: 06.05.2024).
11. ValuesValue, InGame Job. Bol'shoj Zarplatnyj Opros Gejmdeva 2021 - Boost InGame Job [Electronic resource]. 2021. URL: <https://boost.ingamejob.com/ru/bolshoj-zarplatnyj-opros-gejmdeva-2021g/> (accessed: 08.05.2023).

12. Rozhkov R., Gavriilyuk A. Iгры prestola: kak i zachem vlasti zainteresovalis' igrovoj otrasl'yu [Electronic resource] // Forbes.ru. 2024. URL: <https://www.forbes.ru/tekhnologii/509597-igry-prestola-kak-i-zacem-vlasti-zainteresovalis-igrovoj-otrasl-u> (accessed: 02.07.2024).
13. Sahnov K. Iгры po-krupnomu: kak budet razvivat'sya rossijskij gejming v blizhajshem budushchem [Electronic resource] // Forbes.ru. 2023. URL: <https://www.forbes.ru/tekhnologii/489405-igry-po-krupnomu-kak-budet-razvivat-sa-rossijskij-gejming-v-blizajsem-budusem> (accessed: 07.05.2024).
14. Chung S.W., Kwon H. Tackling the crunch mode: the rise of an enterprise union in South Korea's game industry // *Empl. Relat. Int. J.* Emerald Publishing Limited, 2020. Vol. 42, № 6. P. 1327–1352.
15. Cote A.C., Harris B.C. 'Weekends became something other people did': Understanding and intervening in the habitus of video game crunch // *Convergence*. SAGE Publications Ltd, 2021. Vol. 27, № 1. P. 161–176.
16. Edholm H. et al. Crunch Time: The Reasons and Effects of Unpaid Overtime in the Games Industry // 2017 IEEE/ACM 39th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Practice Track (ICSE-SEIP). 2017. P. 43–52.
17. Consalvo M. *Crunched by passion: Women game developers and workplace challenges // Beyond Barbie and Mortal Kombat: New perspectives on gender and gaming*. MIT Press Cambridge, MA, 2008. P. 177–193.
18. Cote A.C., Harris B.C. The cruel optimism of “good crunch”: How game industry discourses perpetuate unsustainable labor practices // *New Media Soc.* SAGE Publications, 2023. Vol. 25, № 3. P. 609–627.
19. Deuze M., Martin C.B., Allen C. *The Professional Identity of Gameworkers // Convergence*. SAGE Publications Ltd, 2007. Vol. 13, № 4. P. 335–353.
20. Mendes J., Queirós C. *It's Crunch Time: Burnout, Job Demands and Job Resources in Game Developers // Videogame Sciences and Arts / ed. Barbedo I. et al.* Cham: Springer International Publishing, 2022. P. 46–58.
21. Weststar J., Dubois L.-É. From Crunch to Grind: Adopting Servitization in Project-Based Creative Work // *Work Employ. Soc.* SAGE Publications Ltd, 2023. Vol. 37, № 4.
22. Bulut E. One-dimensional creativity: A marcusian critique of work and play in the video game industry // *TripleC*. 2018. Vol. 16, № 2. P. 757–771.
23. Williams M. *Game Devs: When Does Crunch Cross The Line?* [Electronic resource] // *GamesIndustry.biz*. 2013. URL: <https://www.gamesindustry.biz/game-devs-when-does-crunch-cross-the-line> (accessed: 17.11.2023).
24. Hodgson D., Briand L. Controlling the uncontrollable: “Agile” teams and illusions of autonomy in creative work // *Work Employ. Soc.* 2013. Vol. 27, № 2. P. 308–325.
25. Weststar J., Legault M.-J. *Why Might a Videogame Developer Join a Union?* // *Labor Stud. J.* SAGE Publications Inc, 2017. Vol. 42, № 4. P. 295–321.
26. Tozour P. *The Game Outcomes Project, Part 4: Crunch Makes Games Worse* [Electronic resource] // *Game Developer*. 2015. URL: <https://www.gamedeveloper.com/business/the-game-outcomes-project-part-4-crunch-makes-games-worse> (accessed: 18.11.2023).
27. Edwards K. et al. *Developer satisfaction survey 2014. Summary report.* The International Game Developers Association, 2014.
28. Wright A. *It's all about games: Enterprise and entrepreneurialism in digital games // New Technol. Work Employ.* 2015. Vol. 30, № 1. P. 32–46.
29. Williams W. *Why I worship crunch* [Electronic resource] // *Polygon*. 2017. URL: <https://www.polygon.com/2017/8/23/16184068/why-i-worship-crunch> (accessed: 17.11.2023).
30. Fuller K. *Fixing overwork isn't easy, but it's the best investment we can make* [Electronic resource] // *Polygon*. 2017. URL: <https://www.polygon.com/2017/9/7/16262586/how-to-fix-crunch> (accessed: 17.11.2023).
31. Young C.J. *Desirable work: Creative autonomy and the everyday turn in game production // New Media Soc.* 2023. Vol. 0, № 0.