

**Социально-экономические аспекты информационного общества****ФАКТОРЫ ПЕРЕРАБОТОК В ИГРОВОЙ ИНДУСТРИИ**

Статья рекомендована к публикации членом редакционного совета Ю. Ю. Петруниным 22.07.2025.

**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*

**Кабалина Вероника Ивановна**

*Кандидат исторических наук  
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Высшая школа бизнеса, департамент организационного поведения и управления человеческими ресурсами, профессор  
Москва, Российская Федерация  
vkabalina@hse.ru*

**Аннотация**

Статья посвящена анализу факторов переработок в российской игровой индустрии на основе количественного опроса 157 специалистов. Результаты показывают, что переработки зависят не только от личной мотивации сотрудников, но и от организационных условий труда. Наиболее значимым фактором выступает давление на производительность, тогда как восприятие сотрудником контроля времени связано со снижением частоты и длительности переработок. Не были подтверждены предположения о связи переработок с креативностью проектов. Практическая ценность заключается в возможности снижения переработок посредством, реализации программ обучения и развития персонала, формирования навыков тайм-менеджмента а также выявления скрытого давления с помощью регулярных опросов сотрудников.

**Ключевые слова**

*переработки; игровая индустрия; креативность; кранч; давление на производительность; организационная поддержка; тайм-менеджмент*

**Введение**

В цифровую эпоху переработки становятся все более актуальной и разрастающейся проблемой современного общества [1]. В некоторых отраслях они приобретают особенно интенсивный характер, и ярким примером является индустрия видеоигр. Согласно исследованию Всемирной организации здравоохранения, в 2016 году 8,9% населения мира работали сверхурочно  $\geq 55$  часов в неделю [2], тогда как среди разработчиков видеоигр эта доля больше в 4 раза. По данным анкетирования специалистов отрасли в 2022 году, 37% сотрудников индустрии столкнулись с переработками, которые длились 56 и более часов [3]. При этом проблема остается крайне актуальной для отечественной игровой индустрии: 63% разработчиков лояльны к переработкам и более четверти перерабатывает чаще 2-х раз в неделю [4]. В отрасли даже возник уникальный термин «кранч», характеризующий длительные и интенсивные переработки, направленные на соблюдение дедлайнов [5].

В предыдущем исследовании, опубликованном в журнале «Информационное общество», были рассмотрены причины, по которым феномен переработок в игровой индустрии разросся до таких масштабов [6]. К ним относятся креативность и проектный характер работы, которые порождают сложности с планированием и менеджментом. В свою очередь, менеджмент может

---

© Маликов Т. Р., Кабалина В. И., 2026

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» (Creative Commons Attribution – ShareAlike 4.0 International; CC BY-SA 4.0). См. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.ru>

[https://doi.org/10.52605/16059921\\_2026\\_03\\_10](https://doi.org/10.52605/16059921_2026_03_10)

компенсировать свои ошибки за счет косвенного давления на сотрудников и «эксплуатации» их страсти к работе. Указанное выше исследование переработок в российской игровой индустрии показало результаты, аналогичные опубликованным в зарубежных источниках. В обоих случаях исследования ограничивались использованием исключительно качественных данных [7–9].

В связи с этим цель данного исследования заключается в выявлении факторов, способствующих переработкам в игровой индустрии на основе количественных данных. Они были собраны с использованием онлайн-анкетирования русскоговорящих игровых разработчиков в специализированных чатах мессенджера Telegram, которое было проведено с марта по май 2025 года. Всего получено 157 анкет.

Поскольку в научной литературе отсутствуют количественные исследования факторов переработок в игровой индустрии, представленная в статье работа носит эксплораторный (разведывательный) характер. Существующие отраслевые опросы [3–4] затрагивают тему статьи лишь поверхностно, не являются научными, не обосновывают выборку и фокусируются преимущественно на частоте переработок, а не на их предпосылках и последствиях.

Статья имеет следующую структуру. Первый раздел включает описание факторов переработок и используемых шкал для их измерения. Во втором разделе содержится информация о сборе данных и выбранных статистических методах их анализа. В третьем представлены основные результаты корреляционного и регрессионного анализа. За ним следует раздел с их интерпретацией и заключение.

## **1 Факторы переработок и их измерения**

Выделение факторов и определение характеристик переработок основано, в первую очередь, на предыдущем исследовании, в котором по результатам анализа научной литературы и проведенных автором интервью представлена подробная информация [6]. Для их измерения использовались адаптированные валидированные англоязычные шкалы. Их перевод на русский язык осуществлялся с использованием процедуры обратного перевода для контроля точности и адекватности.

Знаменитый ветеран индустрии Уоррен Спектор предположил, что разрабатывать игры без кранчей возможно, если только вы работаете над копией другой игры или низкокачественным сиквелом [10]. Связь креативности проекта с кранчами была также отмечена и в материалах интервью, и в научной литературе. В связи с этим в исследование был включен фактор креативность проекта. Пример вопроса: «По сравнению с вашими конкурентами разрабатываемая вами игра действительно необычная» [11].

Формат проектной работы и креативности создает сложности в управлении, и одними из самых распространенных мнений о причинах кранча были названы плохое планирование и менеджмент [12]. В связи с этим в исследование был включен фактор эффективность менеджмента, который основывается на личных оценках респондентов. Пример вопроса: «Из-за плохого планирования часто не удается достичь поставленных целей» [13].

Отдельное внимание было уделено тому, как руководство может использовать добровольно перерабатывающих и проявляющих страсть к работе сотрудников как пример, которому должны следовать остальные сотрудники. Экстремальные методы работы узакониваются с помощью неонормативных механизмов контроля - косвенного давления, которое вызывает и поддерживает переработки среди сотрудников, якобы, по их личному выбору [9]. Для измерения этого эффекта в работу был включен фактор давления на производительность. Пример вопроса: «Руководство требует работать на пределе возможностей» [13].

Помимо факторов, которые повышают вероятность переработок, необходимо было также проверить воздействие факторов, которые помогают сотрудникам справиться с возрастающей нагрузкой, ведущей к переработкам. В связи с этим в качестве одного из возможных решений в исследование был включен такой фактор, как организационная поддержка, на который указывается в литературе [14]. Пример вопроса: «Моя организация обучает сотрудников навыкам, которые готовят их к будущим должностям и карьерному развитию» [15].

Одним из наиболее перспективных направлений организационной поддержки в случае переработок может быть улучшение навыков тайм-менеджмента сотрудников [16]. В связи с этим был дополнительно включен фактор воспринимаемого контроля временем, отражающий

уверенность сотрудников в своей способности управлять задачами и временем. Пример вопроса: «Я уверен в том, что могу выполнять свою работу вовремя» [17].

Переработки измерялись с точки зрения их длительности и частоты: «В среднем сколько недель подряд делятся ваши периоды переработок?» (0; 0,5–1; 2–4; 5–9; 10 – 14; ... 40 и более) и «Как часто Вы перерабатываете (работаете больше часов, чем установлено в вашем рабочем дне)?» (никогда; 1–2 раза в год, 1–2 раза в квартал ... Почти каждый день, еще на выходных) соответственно. Был также замерен локус контроля над переработками (внутренний или внешний): «Я работаю сверхурочно, потому что хочу этого», «Я работаю сверхурочно, потому что этого хочет мой руководитель», «Я работаю сверхурочно, потому что мои коллеги этого от меня ждут» [18].

Стоит также отметить, что в российской игровой индустрии оплату переработок получают только 13% разработчиков [4]. Существует мнение, что возможность получить повышенную ставку может стимулировать сотрудников к переработкам [19]. Однако в компаниях, где сверхурочная работа оплачивается, менеджмент вынужден жестче контролировать переработки, чтобы избежать перерасхода бюджета [20]. Таким образом, наличие оплаты может, вопреки ожиданиям, способствовать снижению их частоты. Для проверки такого предположения в анкету был включен дополнительный вопрос: «Есть ли в вашей компании оплата овертаймов?».

## 2 Методология

Выборку проведенного эксплораторного исследования составили 157 работников игровой индустрии, преимущественно мужчины (80,9%), в возрасте 25–34 лет (61,5%) и с опытом работы от 1 до 7 лет (56,1%). В выборку вошли представители различных профессиональных ролей (программирование, геймдизайн, менеджмент и др.), работающие в организациях разного размера и сотрудники из разных стран, преимущественно из России (63,7%). Поскольку исследование имело эксплораторный характер, к выборке не предъявлялись требования статистической репрезентативности, а ее достаточность определялась разнообразием профессиональных ролей респондентов и аналитической насыщенностью данных [21].

Все шкалы, за исключением частоты и длительности переработок, измерялись с использованием утверждений по 6-балльной шкале Лайкерта: от 1 (совершенно не согласен) до 6 (полностью согласен). Для каждой переменной рассчитывался композитный индекс как среднее значение по пунктам шкалы. Надежность всех шкал оценивалась с использованием  $\alpha$  Кронбаха. Все значения превысили рекомендуемый порог .80, что свидетельствует о высокой внутренней согласованности шкал.

В качестве зависимых переменных использовались частота (7 градаций) и длительность (11 градаций) переработок. Поскольку распределение их значений приближалось к непрерывному, для анализа была применена множественная линейная регрессия. Ординальная регрессия оказалась неприменима из-за квази-полной сепарации данных при включении всех факторов.

Независимыми переменными (факторами) выступают организационные и индивидуальные факторы, такие как креативность проекта, менеджмент, давление, поддержка, контроль времени, мотивация к переработкам и наличие их оплаты.

Корреляционный анализ Спирмена использовался для оценки парных взаимосвязей между переменными, так как зависимые переменные (количество и длительность переработок) измерялись в порядковой шкале, а также наблюдались отклонения значений переменных от нормального распределения. Далее были построены две множественные линейные регрессии — отдельно для предсказания частоты и длительности переработок. Все предикторы вводились одновременно.

## 3 Результаты

По частоте переработок респонденты распределились примерно поровну между всеми предложенными вариантами ответа, и такое распределение соответствует более крупным исследованиям [4]: более четверти респондентов перерабатывает чаще 2-х раз в неделю. Длительность переработок в среднем не превышает одной недели почти у половины респондентов, но для 12% они составляют 40 и более недель (рис. 1).



Рис. 1. Длительность и количество переработок среди респондентов

Хотя в игровой индустрии не существует единой классификации компаний по численности сотрудников, итоговое деление на три группы - до 20 человек (30,5%), 21-150 (35,7%) и 151+ (33,8%) - было получено путём укрупнения шкалы из опроса ValuesValue [4]. Эти группы соотносятся с распространёнными в отрасли представлениями о наличии в ней малых или мелких (инди и стартапы), средних (локальные независимые студии) и крупных (международные или издательские) компаний [3]. Различия между этими группами проявились и в данном исследовании (рис. 2, 3). В сравнении с малыми и средними компаниями, в крупных почти треть сотрудников не перерабатывает вовсе, в то же время 33% сталкивается с длительными переработками (от 5 недель и больше). Доля таких длительных переработок сокращается по мере уменьшения размера компании.

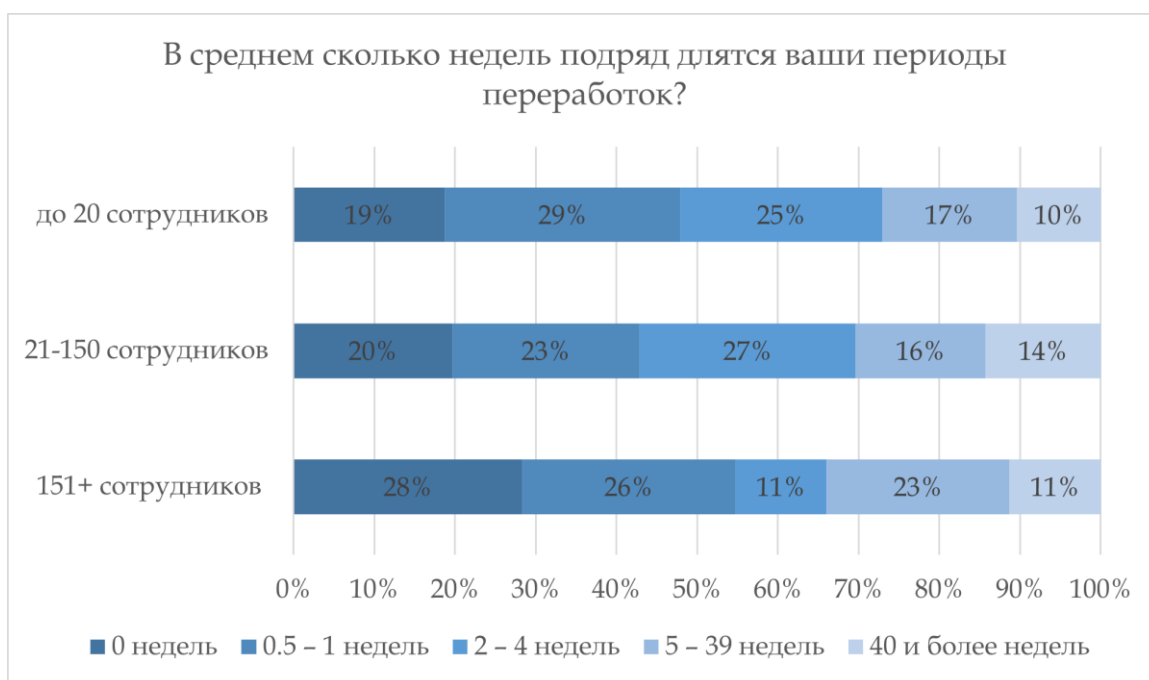


Рис. 2. Длительность переработок в зависимости от размера компании

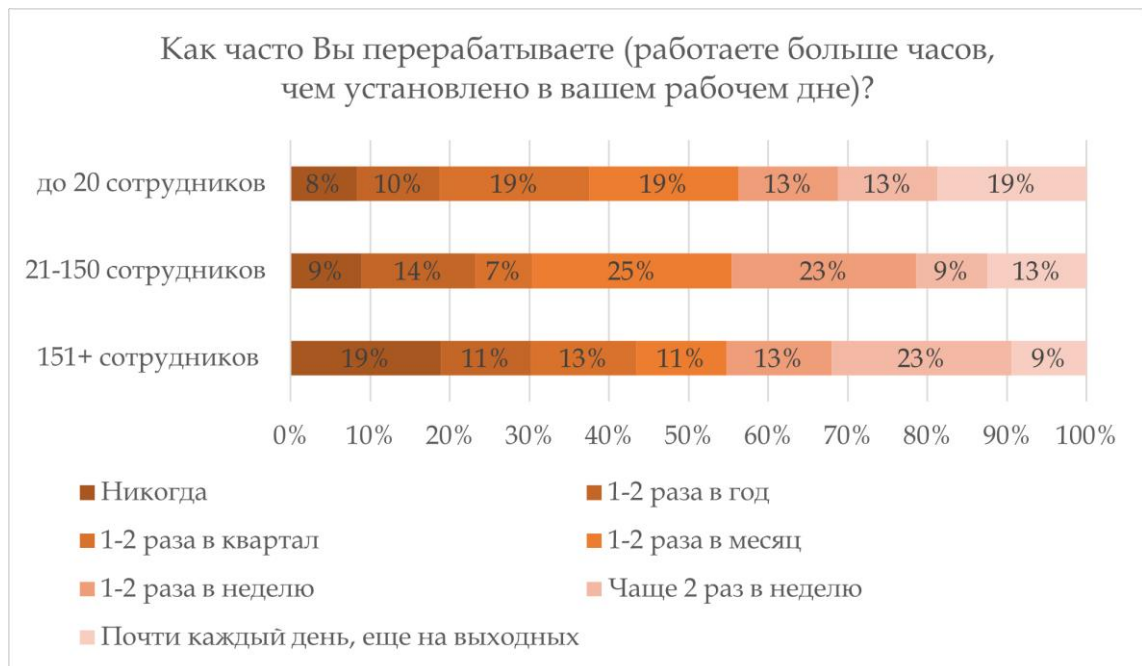


Рис. 3. Частота переработок в зависимости от размера компании

На основе анализа литературы предполагалось, что давление на производительность, низкий контроль времени и неэффективный менеджмент будут положительно связаны с переработками, а наличие организационной поддержки и оплаты - наоборот, снижать их вероятность.

Для первичной оценки взаимосвязей между изучаемыми переменными был проведен корреляционный анализ Спирмена (см. табл. 2). Количество и длительность переработок положительно коррелировали с давлением на производительность (.47\*\* и .57\*\* соответственно) и переработками под давлением коллег (.20\* и .24\*\*), а отрицательно – с восприятием контроля времени (-.32\*\* и -.30\*\*) и эффективностью менеджмента (-.31\*\* и -.33\*\*). С переработками под давлением коллег были связаны только длительные переработка (.19\*), а с наличием оплаты переработок – количество переработок (-.19\*).

Таблица 1. Описательная статистика и взаимные корреляции исследуемых переменных

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Длительность переработок	3.73	3.19										
2. Количество переработок	4.13	1.91	.76**									
3. Креативность проекта	3.06	1.36	-.01	.02								
4. Эффективность менеджмента	2.79	1.3	-.33**	-.31**	.08							
5. Давление на производительность	3.14	1.46	.57**	.47**	-.12	-.49**						
6. Организационная поддержка	3.48	1.46	-.1	-.03	.32**	.22**	-.30**					
7. Контроль времени	4.06	1.25	-.30**	-.32**	.12	.19*	-.33**	.04				
8. Добровольные переработки	3.76	1.78	-.06	-.01	.16*	.19*	-.32**	.34**	.18*			
9. Переработки под давлением руководителя	2.77	1.67	.19*	.02	-.07	-.16*	.28**	-.21**	-.04	-.23**		

10. Переработки под давлением коллег	3.06	1.62	.24**	.20*	.08	-.18*	.24**	.03	-.13	-.14	.55**
11. Наличие оплаты переработок	0.4	0.49	-.13	-.19*	.07	.03	-.09	.19*	.06	.01	.11 .13

Для оценки вклада факторов в предсказание частоты и длительности переработок были построены две множественные линейные регрессии. Обе модели оказались статистически значимыми ( $p < .001$ ) и объясняли 29% дисперсии частоты переработок ( $Adj. R^2 = .29$ ) и 26% длительности ( $Adj. R^2 = .26$ ). Результаты представлены в Таблице 3 и 4.

Таблица 2. Коэффициенты регрессии для частоты переработок

Независимая переменная	Standardized $\beta$	p-значение
Давление на производительность	.40	<.001
Контроль времени	-.18	.018
Добровольные переработки	.16	.036
Переработки под давлением коллег	.18	.033
Наличие оплаты переработок	-.15	.033
Другие переменные	-	>.05

Таблица 3. Коэффициенты регрессии для длительности переработок

Независимая переменная	Standardized $\beta$	p-значение
Давление на производительность	.453	<.001
Контроль времени	-.157	.039
Другие переменные	-	>.05

Таким образом, одним из главных факторов, влияющим на переработки, является давление на производительность. Контроль времени также показал значимость для всех случаев кранча. Наличие оплаты переработок связано с меньшим количеством переработок в компании, но их абсолютное значение может возрастать с ростом желания сотрудников перерабатывать добровольно или ростом давления со стороны коллег.

#### 4 Интерпретация результатов

Результаты исследования подтвердили наблюдаемую в предыдущих исследованиях тенденцию на распространенность переработок в российской игровой индустрии. Хотя многие разработчики сталкиваются с ними редко и непродолжительно, четверть перерабатывает чаще 2-х раз в неделю. Для половины опрошенных средняя продолжительность переработок превышает пять недель.

Полученные результаты демонстрируют, что переработки в игровой индустрии обусловлены не только индивидуальными характеристиками работников, но и структурными характеристиками их рабочей среды. Хотя была выявлена значимая корреляция эффективности менеджмента с длительностью и частотой переработок, в регрессионном анализе эта связь оказалась незначимой. Главный вклад в переработки оказал фактор давления на производительность. Предполагается, что давление на производительность воспринимается сотрудниками как один из элементов плохого управления.

Это отражает отмеченную в публикациях ситуацию: к переработкам приводит не столько плохое планирование, сколько закрытие этих ошибок через давление на сотрудников [9]. Это может создавать опасный прецедент, когда переработки сотрудников преподносятся как их добровольный выбор в связи со страстью к работе и проекту, тогда как на самом деле они могут быть вызваны испытываемым, но не всегда явным, давлением.

Данные показывают, что количество переработок может увеличиваться, в том числе в результате давления со стороны коллег. Добровольное желание сотрудников перерабатывать также вносит умеренный вклад в количество переработок, при этом оно не имеет связи с длительностью переработок.

Вторым по важности фактором переработок был выявлен контроль времени разработчиками. Предполагается, что умение разработчиков управлять своим временем позволяет им реже сталкиваться с необходимостью перерабатывать. При этом вероятна и обратная причинно-следственная связь: перегруженные задачами сотрудники не успевают выполнять их в течение рабочего дня и ощущают себя неспособными контролировать свое время. Эту интерпретацию подтверждает корреляция контроля времени с давлением на производительность. Принимая во внимание значимый характер выявленных связей, можно предположить, что обучение сотрудников этим навыкам внесет вклад в сокращение количества и длительности переработок даже в условиях высокой нагрузки.

Распространенная в отрасли позиция, состоящая в том, что переработки — это показатель уровня креативной сложности разрабатываемой игры, не нашла подтверждения. Это косвенно сходится с результатами исследования представителями профессионального сообщества отрасли: крапч имел отрицательную связь с успехом проекта в финансовом плане и в плане оценки критиков [12]. При этом в более креативных проектах сотрудники больше готовы перерабатывать добровольно и выше оценивают свои навыки контроля времени. Возможно, разработка более креативных проектов позволяет привлекать не только более мотивированных сотрудников, но и более организованных.

Организационная поддержка не имеет прямой связи с числом или количеством переработок. При этом она связана с более высокой оценкой менеджмента, пониженным давлением на производительность и желанием сотрудников добровольно перерабатывать. Выявленные связи вероятнее всего демонстрируют, что в более развитых компаниях с передовыми HR-процессами наблюдается меньше проблем с менеджментом. Таким образом, через развитие этих практик компании потенциально могут влиять на снижение переработок, однако это требует дальнейшего изучения.

Открытым остается вопрос характера связи наличия оплаты переработок с их меньшим количеством: вероятнее всего, наличие такой политики вынуждает компанию реже прибегать к переработкам.

Данное исследование имеет ряд ограничений, которые следует учитывать при интерпретации результатов. Во-первых, его дизайн является кросс-секционным, что не позволяет делать выводы о причинно-следственной связи между переменными. Во-вторых, данные основаны на самоотчетах, что может порождать искажения, связанные с социальной желательностью ответов. В-третьих, выборка была собрана через Telegram-чаты и может не отражать структуру всей индустрии, особенно с точки зрения доли крупных компаний или международных студий. Кроме того, хотя использованные шкалы показали высокую надежность, дальнейшая их валидация на российской выборке требует дополнительных исследований. Полученные в ходе проведенного разведывательного анализа результаты требуют дополнительного подтверждения на более широкой выборке. В будущих исследованиях рекомендуется рассмотреть не только контроль времени, но и дополнительные факторы, например, насколько выполнимыми за рабочий период разработчик считает поставленные задачи (рабочая нагрузка), а также непосредственные навыки тайм-менеджмента.

## **Заключение**

Проведенное количественное исследование указывает на то, что переработки в игровой индустрии во многом зависят от условий работы, а не только от личных предпочтений сотрудников. Длительные переработки происходят в результате давления менеджмента в попытках закрыть ошибки в планировании и управлении, тогда как на количество переработок влияют и другие факторы: наличие оплаты переработок, давление коллег и руководителя. Давление на производительность со стороны менеджмента оказалось ключевым фактором, связанным с частотой и длительностью переработок, тогда как восприятие самим сотрудником контроля времени способствует их снижению. Научная значимость работы состоит в подтверждении важности структурных и управленческих факторов в объяснении переработок. Практическая ценность исследования заключается в том, что компании могут эффективно снижать переработки через развитие тайм-менеджмента и уменьшение давления, при этом особенно важно системно выявлять и анализировать скрытые или косвенные механизмы давления на сотрудников. Например, с помощью регулярных опросов или получения обратной связи от сотрудников через

другие каналы, чтобы своевременно корректировать управленческие практики и создавать более здоровую рабочую среду.

## Литература

1. Zacher H., Rudolph C.W. Workplace digitalization and workload: changes and reciprocal relations across 3 years // *Scientific Reports*. 2024. Vol. 14, № 1. P. 5924. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-024-49928-8>.
2. Pega F., Náfrádi B., Momen N.C. et al. Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: a systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury // *Environment International*. 2021. Vol. 154. Article 106595. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>.
3. Game Developers Conference. State of the Game Industry 2023 [Электронный ресурс]. 2023. URL: <https://reg.gdconf.com/state-of-game-industry-2023?kcode=MP> (дата обращения: 23.06.2025).
4. Boost InGame Job. Овертаймы в геймдеве // Boost InGame Job [Электронный ресурс]. 2021. URL: <https://boost.ingamejob.com/ru/overtajmy-v-gejmdeve/> (дата обращения: 20.06.2025).
5. Carmel E. Cycle time in packaged software firms // *Journal of Product Innovation Management*. 1995. Vol. 12, № 2. P. 110–123. DOI: [https://doi.org/10.1016/0737-6782\(94\)00060-T](https://doi.org/10.1016/0737-6782(94)00060-T).
6. Маликов Т.П. Переработки в эпоху цифровизации: кейс индустрии видеоигр и феномена кранча // *Информационное общество*. 2025. № 1. С. 33–41.
7. Chung S.W., Kwon H. Tackling the crunch mode: the rise of an enterprise union in South Korea's game industry // *Employee Relations*. 2020. Vol. 42, № 6. P. 1327–1352. DOI: <https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0183>.
8. Cote A.C., Harris B.C. 'Weekends became something other people did': understanding and intervening in the habitus of video game crunch // *Convergence*. 2021. Vol. 27, № 1. P. 161–176. DOI: <https://doi.org/10.1177/1354856520907154>.
9. Peticca-Harris A., Weststar J., McKenna S. The perils of project-based work: attempting resistance to extreme work practices in video game development // *Organization*. 2015. Vol. 22, № 4. P. 570–587. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508415580464>.
10. Williams M. Game devs: when does crunch cross the line? // *GamesIndustry.biz* [Электронный ресурс]. 2013. URL: <https://www.gamesindustry.biz/game-devs-when-does-crunch-cross-the-line> (дата обращения: 17.11.2023).
11. Im S., John P., Workman J.P. Market orientation, creativity, and new product performance in high-technology firms // *Journal of Marketing*. 2004. Vol. 68, № 2. P. 114–132. DOI: <https://doi.org/10.1509/jmkg.68.2.114.27788>.
12. Tozour P. The Game Outcomes Project, Part 4: crunch makes games worse // *Game Developer* [Электронный ресурс]. 2015. URL: <https://www.gamedeveloper.com/business/the-game-outcomes-project-part-4-crunch-makes-games-worse> (дата обращения: 18.11.2023).
13. Patterson M.G. et al. Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation // *Journal of Organizational Behavior*. 2005. Vol. 26, № 4. P. 379–408. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.312>.
14. Chen M. et al. The impact of high-commitment HR practices on hotel employees' proactive customer service performance // *Cornell Hospitality Quarterly*. 2016. Vol. 58, № 1. P. 94–107. DOI: <https://doi.org/10.1177/1938965516679655>.
15. Lee C.H., Bruvold N.T. Creating value for employees: investment in employee development // *The International Journal of Human Resource Management*. 2003. Vol. 14, № 6. P. 981–1000. DOI: <https://doi.org/10.1080/0958519032000106173>.
16. Rahmah N.A., Gustomo A. Analysis of overtime work, time management, and job satisfaction on employees' work-life balance (study at PT. Idricipta Aditama Grutty Shoes, Bags & Fashion Bandung) // *Ecombis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 2024. Vol. 12, № 2. URL: <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/54296> (дата обращения: 23.06.2025).
17. Zampetakis L.A., Bouranta N., Moustakis V.S. On the relationship between individual creativity and time management // *Thinking Skills and Creativity*. 2010. Vol. 5, № 1. P. 23–32. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2009.02.001>.

18. Beckers D.G.J. et al. Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction // *Work & Stress*. 2008. Vol. 22, № 1. P. 33–50. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370801984927>.
19. Этичность кранчей и овертаймов: панельная дискуссия [Электронный ресурс]. YouTube, 2021. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=A19ZWKOa5fU> (дата обращения: 23.06.2025).
20. Thomsen M. Why is the games industry so burdened with crunch? It starts with labor laws // *The Washington Post* [Электронный ресурс]. 24.03.2021. URL: <https://www.washingtonpost.com/video-games/2021/03/24/crunch-laws/> (дата обращения: 23.06.2025).
21. Stebbins R.A. *Exploratory research in the social sciences*. 2001. Sage: Thousand Oaks, CA.

# FACTORS OF OVERTIME WORK IN THE GAME INDUSTRY

**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*

**Kabalina, Veronika Ivanovna**

*HSE University, Graduate school of business, Department of organizational behavior and human resource management, professor  
Moscow, Russian Federation  
vkabalina@hse.ru*

## Abstract

*This article examines the factors contributing to overtime work in the Russian game industry, based on a quantitative survey of 157 professionals. The findings indicate that overtime is influenced not only by employees' intrinsic motivation but also by organizational working conditions. The most significant factor is pressure on performance, whereas perceived control over time is associated with a reduction in both the frequency and duration of overtime. The study did not confirm the hypothesized relationship between overtime and project creativity. The practical implications of the research include opportunities to reduce overtime by enhancing time management skills, implementing employee training and development programs, and identifying latent pressure through regular employee surveys.*

## Keywords

*overtime work; game industry; creativity; crunch; pressure on performance; organizational support; time management*

## References

1. Zacher H., Rudolph C.W. Workplace digitalization and workload: changes and reciprocal relations across 3 years // *Scientific Reports*. 2024. Vol. 14, № 1. P. 5924. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-024-49928-8>.
2. Pega F., Náfrádi B., Momen N.C. et al. Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: a systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury // *Environment International*. 2021. Vol. 154. Article 106595. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>.
3. Game Developers Conference. State of the Game Industry 2023 [Electronic resource]. 2023. URL: <https://reg.gdconf.com/state-of-game-industry-2023?kcode=MP> (accessed on 23.06.2025).
4. Boost InGame Job. Overtajmy v gejmdve // Boost InGame Job [Electronic resource]. 2021. URL: <https://boost.ingamejob.com/ru/overtajmy-v-gejmdve/> (accessed on 20.06.2025).
5. Carmel E. Cycle time in packaged software firms // *Journal of Product Innovation Management*. 1995. Vol. 12, № 2. P. 110–123. DOI: [https://doi.org/10.1016/0737-6782\(94\)00060-I](https://doi.org/10.1016/0737-6782(94)00060-I).
6. Malikov T.R. Pererabotki v epokhu tsifrovizatsii: keis industrii videoigr i fenomena krancha // *Informatsionnoe obshchestvo*. 2025. № 1. С. 33–41.
7. Chung S.W., Kwon H. Tackling the crunch mode: the rise of an enterprise union in South Korea's game industry // *Employee Relations*. 2020. Vol. 42, № 6. P. 1327–1352. DOI: <https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0183>.
8. Cote A.C., Harris B.C. 'Weekends became something other people did': understanding and intervening in the habitus of video game crunch // *Convergence*. 2021. Vol. 27, № 1. P. 161–176. DOI: <https://doi.org/10.1177/1354856520907154>.
9. Peticca-Harris A., Weststar J., McKenna S. The perils of project-based work: attempting resistance to extreme work practices in video game development // *Organization*. 2015. Vol. 22, № 4. P. 570–587. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508415580464>.

10. Williams M. Game devs: when does crunch cross the line? // GamesIndustry.biz [Electronic resource]. 2013. URL: <https://www.gamesindustry.biz/game-devs-when-does-crunch-cross-the-line> дата обращения: 17.11.2023).
11. Im S., John P., Workman J.P. Market orientation, creativity, and new product performance in high-technology firms // Journal of Marketing. 2004. Vol. 68, № 2. P. 114–132. DOI: <https://doi.org/10.1509/jmkg.68.2.114.27788>.
12. Tozour P. The Game Outcomes Project, Part 4: crunch makes games worse // Game Developer [Electronic resource]. 2015. URL: <https://www.gamedeveloper.com/business/the-game-outcomes-project-part-4-crunch-makes-games-worse> (accessed on 18.11.2023).
13. Patterson M.G. et al. Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation // Journal of Organizational Behavior. 2005. Vol. 26, № 4. P. 379–408. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.312>.
14. Chen M. et al. The impact of high-commitment HR practices on hotel employees' proactive customer service performance // Cornell Hospitality Quarterly. 2016. Vol. 58, № 1. P. 94–107. DOI: <https://doi.org/10.1177/1938965516679655>.
15. Lee C.H., Bruvold N.T. Creating value for employees: investment in employee development // The International Journal of Human Resource Management. 2003. Vol. 14, № 6. P. 981–1000. DOI: <https://doi.org/10.1080/0958519032000106173>.
16. Rahmah N.A., Gustomo A. Analysis of overtime work, time management, and job satisfaction on employees' work-life balance (study at PT. Idripta Aditama Grutty Shoes, Bags & Fashion Bandung) // Ecombis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. 2024. Vol. 12, № 2. URL: <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/54296> (accessed on 23.06.2025).
17. Zampetakis L.A., Bouranta N., Moustakis V.S. On the relationship between individual creativity and time management // Thinking Skills and Creativity. 2010. Vol. 5, № 1. P. 23–32. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2009.02.001>.
18. Beckers D.G.J. et al. Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction // Work & Stress. 2008. Vol. 22, № 1. P. 33–50. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370801984927>.
19. Etichnost' kranchey i overtajmov: panel'naya diskussiya [Electronic resource]. YouTube, 2021. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=AI9ZWKOa5fU> (accessed on 23.06.2025).
20. Thomsen M. Why is the games industry so burdened with crunch? It starts with labor laws // The Washington Post [Electronic resource]. 24.03.2021. URL: <https://www.washingtonpost.com/video-games/2021/03/24/crunch-laws/> (accessed on 23.06.2025).
21. Stebbins R.A. Exploratory research in the social sciences. 2001. Sage: Thousand Oaks, CA.