

Причины и последствия переработок сотрудников в игровой индустрии

Научный руководитель – Кабалина Вероника Ивановна

Маликов Тимур Равилович

Аспирант

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Высшая школа бизнеса, Москва, Россия

E-mail: trmalikov@hse.ru

Игровой сектор (рынок видеоигр и киберспорта), согласно исследованию PWC за 2023 год, является лидером индустрий развлечений и медиа, однако другую лидирующую позицию игровая индустрия может занимать по числу и масштабности скандалов, связанных с неблагоприятными условиями труда для сотрудников. Главным их проявлением являются переработки (или кранчи): длительные периоды сверхурочной работы, которая зачастую происходит для соблюдения установленных дедлайнов, обладает интенсивным характером и имеет тенденцию быть неоплачиваемой [1,5]

Половина сотрудников в отрасли чувствуют, что работодатели ожидают от них кранчей в качестве естественной части труда. Многие исследователи утверждают, что они приводят к выгоранию [2,3,5] и уходу разработчиков из компаний и игровой индустрии. Тем не менее, данное утверждение аргументируется анекдотическими свидетельствами, а также косвенными и устаревшими данными [3]. В научной литературе также наблюдается отсутствие российских исследований проблемы кранчей, хотя в России больше четверти разработчиков перерабатывает чаще 2 раз в неделю согласно исследованию Values Value.

Целью данного исследования является определение причин и последствий переработок сотрудников игровой индустрии с учетом внешнего и внутреннего организационного контекста. Факторы были выявлены в ходе сбора и анализа интервью с 12 сотрудников российской игровой индустрии материалы, а также их сопоставления с имеющимися научными работами и данными статистики. Ключевые факторы были рассмотрены в рамках эксплораторного количественного анализа результатов опроса среди 96 русскоговорящих игровых разработчиков.

Было выявлено, что представители игровой индустрии преимущественно принимают переработки как неизбежную особенность работы в игровой индустрии. Хотя большинство менеджеров желают полностью их избегать, они не видят эту задачу реализуемой и ставят в приоритет снижение их количества и длительности. Кранч становится результатом работы с множеством неизвестных факторов не только в креативной среде, но и в условиях проектной работы, аналогичной стартапам. Переработки происходят, когда менеджеры не могут или не желают двигать другие элементы железного треугольника в виде бюджета, сроков и спецификации продукта. В этих условиях неэффективный менеджмент и планирование называют одной из главных причин переработок. Он зачастую проявляется в плохой коммуникации с отсутствием обратной связи и уважительного отношения с сотрудниками команды, понятного и хорошо доведенного до команды плана, а также в неправильной оценке задач и трудозатрат.

Вместе с тем отрасль привлекает страстных людей с высоким уровнем внутренней мотивации, для которых получение денег не является ключевым приоритетом, что зачастую приводит к добровольным переработкам с их стороны. Сотрудники с наиболее выраженными проявлениями этой страсти нередко с трудом поддаются контролю менеджмента и, как правило, получают удовольствие от переработок. Однако выгорание наступает и

для этой категории сотрудников, порой неожиданно, тогда как их поведение создает опасный претендент для остальных разработчиков. Хотя многие менеджеры указывают на необходимость выявлять и «выгонять» таких сотрудников с рабочего места (что особенно сложно при дистанционной работе), распространены случаи использования косвенного давления на других сотрудников в попытках сделать так, чтобы все работали много. Корпоративная культура, поощряющая подобных сотрудников, косвенно говорит остальным мало или не перерабатывающим разработчикам, что они работают неправильно, стимулируя всеобщее выгорание. 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 выдающимся 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.

В ходе анкетирования российских разработчиков видеоигр было выявлено, что ощущаемые переработки и когнитивное выгорание (цинизм), вызываемое длительными периодами кранча, имеют значимую позитивную связь с намерением сотрудников покинуть как организацию, так и игровую индустрию, тогда как вызываемое всеми типами кранча эмоциональное выгорание не имеет связи с желанием сотрудников уйти из организации или отрасли. Более того, была выявлена медиация связи длительности кранчей и когнитивного выгорания страстью сотрудников к работе, на основе которой также были разработаны рекомендации по изменению терминологии на понятие «страсть к профессии» для отражения фактически вкладываемого в него значения. Прделанная работа восполняет пробел количественных исследований о кранче в видеоигровой отрасли с помощью эксплораторного анализа. Новизна исследования также заключается в углубленном анализе влияния фактора страсти к работе на феномен кранча и в сопоставлении российской практики с имеющимися научными работами и данными статистики в зарубежной литературе.

Источники и литература

- 1) Bergstrom, K. (2022). When a door becomes a window: Using Glassdoor to examine game industry work cultures. *Information, Communication & Society*, 25(6), 835–850.
- 2) Chung, S. W., & Kwon, H. (2020). Tackling the crunch mode: The rise of an enterprise union in South Korea's game industry. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1327–1352.
- 3) Cote, A. C., & Harris, B. C. (2021). 'Weekends became something other people did': Understanding and intervening in the habitus of video game crunch. *Convergence*, 27(1), 161–176.
- 4) Cote, A. C., & Harris, B. C. (2023). The cruel optimism of "good crunch": How game industry discourses perpetuate unsustainable labor practices. *New Media & Society*, 25(3), 609–627.
- 5) Peticca-Harris, A., Weststar, J., & McKenna, S. (2015). The perils of project-based work: Attempting resistance to extreme work practices in video game development. *Organization*, 22(4), 570–587.