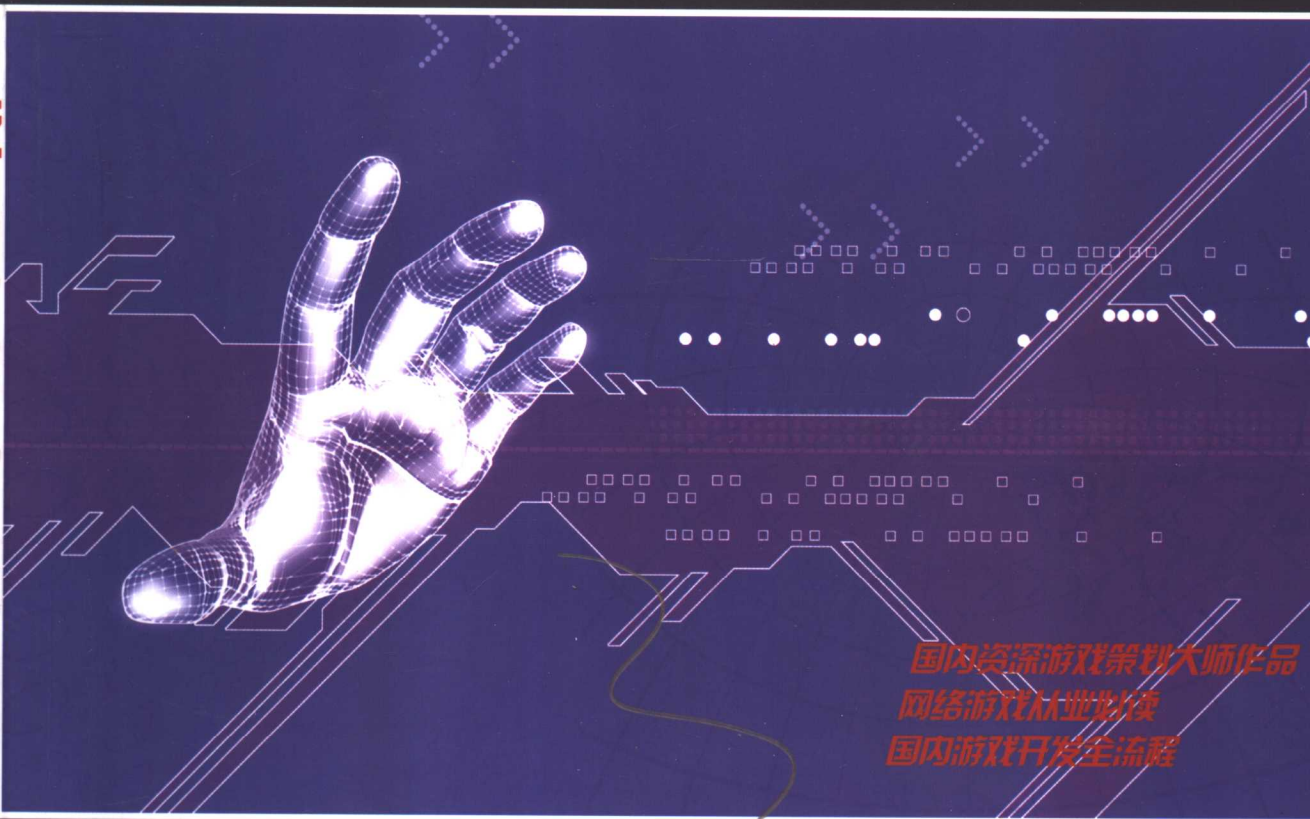




游戏
创造



国内资深游戏策划大师作品
网络游戏从业必读
国内游戏开发全流程

游戏设计概论

Theory Of Game Design

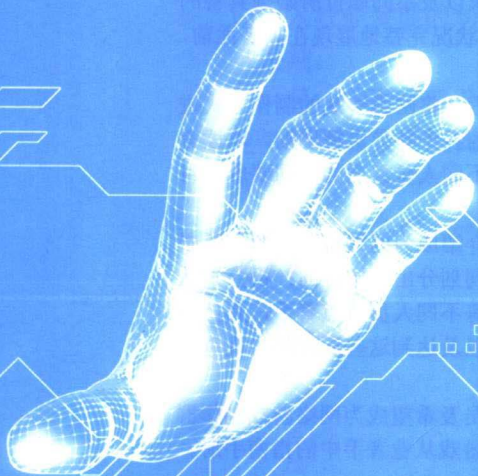
北京希望电子出版社 总策划
潜龙 编著

 科学出版社
www.sciencep.com



游戏创造

6899
58
2006



游戏设计概论

北京希望电子出版社 总策划
潜龙 编著



科学出版社
www.sciencep.com

内 容 简 介

本书为希望成为和已经成为网络游戏从业人员的读者撰写，是一本普及性图书，以网络游戏从业者手中的指南手册为编撰目标。

本书的目的是让读者以最多的角度、最详实的程度来最快地了解网络游戏的制作流程、制作过程中各个环节的不同要求以及不同职位所必须具备的基本能力，力图将整个网络游戏制作过程及人员状况完整地展现在读者面前，并为读者更好地加入到网络游戏业中铺平道路。

全书共分九章。主要介绍网络游戏制作流程。将网络游戏的制作方式进行相对详细的介绍，并对网络游戏制作过程中的各个环节讲解透彻，以读者能够了解游戏制作流程、游戏制作人员分类和不同人员素质的不同要求为目标。

首先从网络游戏从业人员基础条件入手，介绍成为网络游戏从业者所必须具备的一些基本素质；然后根据个人条件不同划分出不同方向；再分别从主管、程序、策划、美工、音乐、资料、测试等不同人员特点着手，具体介绍网络游戏制作者在不同岗位上的不同要求，以及达到这些要求的自我奋斗方向。

希望通过本书，能给所有网络游戏从业人员及希望成为网络游戏制作群中一员的读者带来一些借鉴，并最终成为网络游戏从业者手中的指南手册。

图书在版编目 (CIP) 数据

游戏设计概论 / 潜龙编著. —北京: 科学出版社, 2006.11
ISBN 7-03-018026-7

I. 游... II. 潜... III. 计算机网络—游戏—应用程序—程序设计 IV. G899

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 107205 号

责任编辑: 李兴旺 / 责任校对: 但明天
责任印刷: 双青 / 封面设计: 刘孝琼

科学出版社出版

北京东黄城根北街 16 号
邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

双青印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2006 年 11 月第 一 版 开本: 787×1092 1/16
2006 年 11 月第一次印刷 印张: 18 3/8
印数: 1-4000 册 字数: 416 000

定价: 28.00 元

序

网络游戏作为一种新兴的、火热的职业，自然成为职场追逐的新目标，广大从业人员和将要从业的人员的基本素质立即成为了这个行业最为关注的焦点之一。很遗憾，从目前来看，这个行业的整体素质还是很另人担忧的。

“我究竟该做什么？”

“我究竟该怎么做？”

……

大部分从业人员可能都不太清楚这些，这对于这个行业简直太可怕了，更可怕的是，我们能得到的资料很少，可以借鉴的都是国外同行的经验。而那些，大多都不太适合国内情况，造成了很多一知半解的圈内人士不断地“指点”方向，这些方向有些已经被证实为误导。现在我们终于有了这样一本专业从事网络游戏研究的业内资深业者精心制作的教材。

这里向读者全力推荐潜龙所著的《游戏设计概论》一书。作者出身于国内最成功的网络游戏公司——盛大，也参与了盛大最早的各种产品的全程运做，所以潜龙的经历还是有相当说服力的。我认识潜龙大概有三年，这是个不知道累的家伙，谦虚，努力而不盲目，是我认识的网络游戏从业人员中为数不多的极其热爱这个行业的兄弟。

我希望大家都能去读这本书，了解这本书所阐述的基本思想，这些内容都是网络游戏从业的基本要求。希望那些一知半解的同行甚至行业外的评论家看过这本书以后再对中国的网络游戏发展道路和网络游戏的现状说三道四。

我之所以推崇这本书，是因为可以很明确地感觉到内容的清晰和条理，我认为，在中国网络游戏发展道路上这本资料会起到一定指引作用。详细阅读此书，了解当今网络游戏的整体形势以及发展方向对每个从业人员都可以很好地确定自己的位置，进而提升个人能力和找对发展方向。对于想加入游戏行业的人，这本书将是你的导向灯，书中从各个方面介绍了游戏的制作流程、制作理念、制作方式，让你对专业游戏开发过程有一个清楚的了解。

这本书宣传的上述思想并不新奇。在国内目前的游戏界中很多人都知道这些。但是真正能够从本质上分析这些因素的人却不多，而潜龙恰恰是其中的一位。

《英雄年代》主策划 《征途》项目经理人 《征途》网络策划部经理 丁国强

一本真正能理论结合实践的书，内容丰富，可读性强，对于圈内新人和渴望了解的从业者有着很强的指导性。

上海盛大网络公司 高级策划专员 姜宏新

《游戏设计概论》是从业人员的实用工具。我们有理由相信该手册不仅会成为行业及从业人员不可或缺的业务用书，也是各类教育培训机构的重要教材。

上海首领科技 技术总监 万太平

本书真实地将当前国内游戏制作业的各个方面展现在读者面前，引导读者结合自身的实际情况思考各自的业内发展方向。

网星史克威尔艾尼克斯网络科技（北京）有限公司 游戏企划 刘志振

如果在炒作捞钱这些浮华的背后，你还愿意思索这个圈子里一个基本的问题——从业人员的素质——这本书会给你想要的答案。

北京塞博先锋软件公司 网站主管 王晓丹

《游戏设计概论》是一本非常及时的书，它清晰地展示出整个游戏行业的构造，对于梦想进入游戏行业的读者而言可谓打开了一扇大门。

网易互动娱乐 游戏策划 孙志超

卷首语

什么是网络游戏

网络游戏是利用 TCP/IP 协议, 以 Internet 为依托, 可以多人同时参与并产生交流互动的游戏项目。按其运行的平台可划分为 PC 网络游戏、视频控制台网络游戏、掌上网络游戏、交互电视 (iTV) 网络游戏等。按游戏类型又可划分为角色扮演类 (MMORPG)、策略类或战略类 (MMOSLG)、动作类 (MMOACT)、冒险类 (MMOAVG)、模拟类游戏 (MMOSG)、棋牌休闲类、运动类 (MMOSPT)、赛车类 (MMORCG) 等。

由于本书主要探讨的内容是 PC 网络游戏的制作过程和制作人员分类。因此书的主体内容中如没有明确说明, 所说的网络游戏均指 PC 网络游戏。而在讲解到具体的游戏制作时, 由于现在的 PC 网络游戏主流是角色扮演类 (MMORPG), 所以往往会以这一类型的游戏为例进行讲解。

为什么选择网络游戏作为本书的内容主体

首先, 中国网络游戏市场正处于起步发展阶段, 虽然市场增长非常迅速, 但整体上仍显得不成熟和不规范。更大的问题在于, 作为网络游戏制作的上游市场仍陷于国外厂商之手, 虽然近年来国内的游戏制作公司也开始崭露头角, 但在其中所占的比例仍然有限。至 2004 年底, 国内市场上出现的各种网络游戏产品累计超过了 700 种, 但其中却有近七成是引进国外的网络游戏进行汉化后在国内运营, 因此网络游戏的本土化制作显得刻不容缓。

而此时国内网络游戏开发制作, 还处于一个无序发展的阶段。且看看现今的各类大小公司、工作室、工作组, 它们各行其道, 看上去似乎百花齐放、茂盛繁荣, 其实相互之间缺乏合作和沟通, 不能形成合作共进相辅相成的良性发展循环。至于网络游戏制作源头的游戏理念更是众说纷纭, 各有各的一套想法, 不能形成一个规范和大家认可的行业准则。

另一方面, 相似的游戏却层出不穷, 一些小工作室小公司在对一些经典游戏进行抄袭修改添加一些元素后, 就成为了一款新的游戏, 但一些底层和通用性的基础工作却无人问津。

在这样的大环境下, 要想让我们的游戏制作更快、更稳定地发展, 就必须将游戏制作行业中通用的一些岗位职责划分、职责标准、人员安排、资金投入等各类问题进行一个汇总讲解, 同时让那些有志于加入到网络游戏制作业的年轻人有一个明确的发展方向, 也为处在这样一个行业的从业者们提供一个参考借鉴他人经验的机会, 更好地促进业内交流及行业的有序发展。

其次, 网络游戏产业具有非常广泛的价值链, 对 IT、电信、网吧团体、媒体出版、零售渠道等行业影响巨大。据 IDC 统计及预测, 2003 年国内网络游戏产业市场规模为 19.7 亿元, 2004 年则高达 55.3 亿元, 而到 2006 年更将攀升至 83.4 亿元, 应当说是一个正处于迅速发展并拥有巨大商业机会的新兴市场。

由于网络游戏市场产生的丰厚利润, 更多的厂商诸如传统 IT 公司、软件公司、电信运营商、ISP、ICP 等将纷纷加入此市场, 这样就导致了市场竞争的日趋激烈和渠道的不断扁平化, 行业的平均利润也开始下滑。在这样的一个市场环境里, 如果没有进行良好的市场

划分及强力的市场规范行为，很容易造成行业泡沫的产生，不久之前的网站门户发展和IT行业泡沫经济破灭就是可鉴的前车。

但对于这样一个仅仅发展了不到五年的新兴市场，国内的网络游戏业仍然缺乏一种理性的发展态度和规范的市场运营方式。投资商急功近利，希望短时期内得到高的收益回报；开发者则没有必需的产业责任感，总想捞一把就走；而中间商则在夹缝中试图争取着更大的赢利空间……凡此种种，都导致了整个游戏制作市场不规范，且充满了投机性。

在这样的市场氛围下，更需要有人将业内认可的一些准则和规范以书面的形式归纳出来，使整个网络游戏产业逐渐规范并迅速发展。

最后，随着网络游戏产业的不断发展，网络游戏的用户的基数也在变大，网络游戏用户的年龄和职业特征变化趋缓，整个网络游戏用户群将渐渐趋向稳定。对于这样的一个用户群体的变化，网络游戏行业的从业者们迫切地需要找到一种新的市场动力，促使这样的一个用户群体追加行业投入，为网络游戏业带来更多的利润源泉。而作为整个行业的源头——游戏制作业，如何开发制作出适合于将来的用户群的游戏也就成为了开发者们的首要目标。

随着网络游戏用户的年龄层次拓展和电信基础建设的不断成熟，网络游戏底层建设更显厚重，庞大的市场和更优秀的电信基础使得网络游戏的发展更具多样性，因此如何在这样一个行业中独树一帜，也成了所有的从业者们追求的方向。

在这样的市场背景下，如何为网络游戏制作者们构架出将来的市场蓝图和游戏发展规划案，也就成为业内分析人士的当务之急。

综合上述原因，本书选择网络游戏这样一个不断发展且容量巨大的市场，作为全书的主体内容，希望能为中国网络游戏业的发展贡献一份自己的薄力。

写作目的

首先是为读者详细讲解国内网络游戏制作业的一些基本规范和规则，将网络游戏制作行业进行详细地分工划分并提供每个岗位的职责标准。为每一个希望加入到网络游戏业的年轻人提供一本网络游戏业的介绍普及性教科书。

其次在为读者详细讲解国内网络游戏的规则规范的同时，将各个岗位需要具备的一些基本素质进行一个基础的讲解，让所有希望加入到网络游戏行业中的年轻人有一个清晰的了解，并以此帮助读者确立自己的发展方向。

最后希望能通过本书的出现，起到抛砖引玉的效果，使更多的这种教材式书籍能更快地出现在更多读者的面前。

本书组织结构

全书共分九章。主要介绍网络游戏制作流程以及制作过程中的相关事宜，详细介绍网络游戏的制作方式，并对网络游戏制作过程中的各个环节讲解透彻，以读者能够了解游戏制作流程、游戏制作人员分类和不同人员素质的不同要求为目标。

第1章 游戏制作人的基础素质

主要是介绍成为一个网络游戏人才所应具备的一些基本素质，包括职业技能、专业精神、思维方式等各方面内容。内容以讲解介绍为主，通过对游戏制作业的分析和总结，得

到从事这样一个行业所需要的一些基本能力和素质。

第2章 游戏制作人员职位划分

主要是对网络游戏人才从专业方面进行一个基本的划分，并简要地描述不同专业的工作内容和工作量化指标，让读者能更方便地确定自己的努力方向。通过工作内容的描述和量化指标，读者能够比较轻松地结合自己的实际找到自己努力的方向。

第3章 主管的使命

主要介绍作为一个网络游戏项目主管所应当具备的一些能力和专业要求，并与其他项目的主管做一个简要对比。由于网络游戏制作业的特殊性和国内发展的不规范性，网络游戏项目主管与其他行业的项目主管有明显的不同，本章就两者进行一个仔细地对比，并为今后网络游戏制作业的发展探寻另一个方向。

第4章 思想的源头——策划

主要介绍策划人员的分类和基本要求，着重探讨国内策划者与国外策划者之间的差距和不同，并探寻明显差距的原因。另外将对策划人员从职能方面作一个分类，更详细地将策划人员的情况向读者做一个全面综合的介绍。

第5章 游戏开发中程序员的角色

主要介绍作为网络游戏的程序设计者，所必须掌握的专业知识和工具，并就程序员之间的协同工作做一个简单的介绍。与普通的软件工程不同的是，游戏制作有更详细的分类并要求程序员之间有更好的协同能力，而同时也要求程序员与其他职位人员之间有较好的协同能力，本章将从这些方面来更细化地讲解游戏程序设计者的能力要求。

第6章 创造美丽世界——游戏美术

主要介绍在网络游戏制作过程中，美术工作者的分类和职责划分。并重点讲解美术工作细化的具体分支和各个细化分支的具体要求，就主美、原画、建模、动作、场景、特效等各个不同的岗位进行详细的能力要求介绍，并就不同岗位之间的合作进行简要的评述。

第7章 游戏音乐和音效——天籁之声

主要介绍音乐工作者在游戏制作行业中所扮演的角色，全面介绍音乐在网络游戏中的地位，力求让音乐音效制作在将来能成为网络游戏制作中更重要的一环。

第8章 其他岗位

介绍网络游戏制作团队中其他角色的工作内容和对一款网络游戏的影响，介绍主体包括IT人员、资料人员和测试人员。对于这些岗位进行一个相对详细的描述，并对这些岗位在游戏制作中所起的作用进行基本的讲解。

第9章 综合论——如何置身其中

主要讲解作为一名普通的网络游戏业爱好者，要如何才能加入到网络游戏制作业中，并为这个行业献上自己的一份努力的汗水。本章以读者了解行业特点及培训方式为介绍目标，另外将对国内网络游戏制作业的人才培训及教育方式提出一些自己的看法。

关于作者



本书由潜龙工作室全体成员共同完成，书的主体部分由潜龙撰写。

潜龙，男，31岁，江西人，资深网游从业者。

1999年曾与网友共同撰写武侠RPG《龙翔大地》的策划案，2001年辞职进入网络游戏业，成为国内第一批网络游戏从业人员，负责《传奇》上海地区的市场工作，后参与策划了网络游戏《天空之城》，参与并完成了网络游戏《拯救》策划案脚本，其间历任市场专员、市场部经理、剧情策划师、主策划、项目经理等职。

有着丰富的网游从业经验及游戏制作经验，对当今国内游戏制作业的一些症结问题有较为深刻的认识。有多部作品及网游业评论文章散见于各大媒体，在行业内及游戏制作教育业有较高的声望，2005年上半年在游戏学院长沙分校执教，并通过网络进行过多次在线网游素养的普及教育，深受长沙学生及游戏学院其他分校学生好评。

另有文学性作品长篇网络文学《都市潜龙》系列和《绝色保镖》系列，其中后者已与台北小说频道合作，即将出版发行。

本书在撰写过程中，得到了许多同行和网友的配合和协助，在此对他们的友情支持表示衷心感谢。

潜龙工作室

目 录

第 1 章 游戏制作人的基本素质	1	2.1.5 音乐人员	42
1.1 个人素养	2	2.1.6 测试人员	42
1.1.1 合作	2	2.1.7 其他人员	43
实战演练 I	4	2.2 策划人员	43
实战演练 II	5	2.2.1 工作内容	43
1.1.2 学习	6	实战演练 I	46
实战演练 III	13	2.2.2 要点与难点	47
1.1.3 修养	13	2.2.3 工作量化	51
1.2 职业能力	16	2.3 程序人员	52
1.2.1 行业大环境的了解感知力	16	2.3.1 工作内容	52
实战演练 IV	17	2.3.2 专业与细分	55
1.2.2 基本职业能力	19	实战演练 II	57
1.2.3 一专多能	21	2.3.3 工作量化	58
实战演练 V	24	2.4 美术人员	58
1.2.4 了解与精通	25	2.4.1 工作内容	59
1.3 专业精神	26	2.4.2 专业人才与分工原则	65
1.3.1 苦和累的体现	26	实战演练 III	66
1.3.2 艺术的魅力	28	2.4.2 工作量化	67
1.3.3 不知疲惫的机械劳动	30	2.5 音乐和其他	67
1.4 活跃的思维	33	2.5.1 音乐人员	67
1.4.1 条理性思维	34	2.5.2 管理人员	68
实战演练 VI	34	2.5.3 测试人员	70
1.4.2 发散性思维	35	2.5.4 其他人员	70
实战演练 VII	35	2.5.5 工作量化	72
1.4.3 创造和完善	36	2.6 附 1: 网络游戏制作业工作量化	
1.5 附 1: 综合素质	37	评分规则	73
1.6 附 2: 头脑风暴法集体讨论		2.7 附 2: 网络游戏美术人员专业	
活动指南	37	调查问卷	74
1.7 附 3: 行业分析能力测试	38	第 3 章 主管的使命	75
1.8 附 4: 条理性分析测试	39	3.1 为什么我要成为主管	76
1.9 附 5: 发散思维	39	3.2 我要怎样成为主管	77
第 2 章 游戏制作人员职位划分	40	3.2.1 成为主管的基本条件	77
2.1 游戏制作人才的基本划分	41	实战演练 I	78
2.1.1 管理人员	41	实战演练 II	79
2.1.2 策划人员	41	实战演练 III	81
2.1.3 程序人员	42	实战演练 IV	83
2.1.4 美术人员	42	3.2.2 项目管理应具备的能力	85

3.2.3	纯技术与纯管理	87			
3.2.4	国外现状与国内发展	88			
3.2.5	整体与局部	90			
3.3	主管的职能描述	90			
3.3.1	游戏项目主管的特点	90			
3.3.2	基本的职能手册	93			
3.3.3	附加条例	98			
	实战演练 V	98			
3.4	主管要学习些什么	99			
3.4.1	节奏的把握	99			
3.4.2	我的发展方向	101			
3.4.3	参考资料	102			
3.4.4	网络资源	104			
3.5	路漫漫其修远	104			
3.6	附：项目主管人员能力				
	测试问卷	105			
	项目管理能力测试	105			
	人际交往能力测试	105			
	人事管理能力测试	106			
	专业能力测试	106			
第 4 章	思想的源头——策划	107			
4.1	策划的工作内容	108			
4.1.1	最初的工作	108			
	实战演练 I	110			
4.1.2	撰写完整的策划方案	111			
	实战演练 II	112			
4.1.3	构思与创意	114			
4.1.4	游戏系统的细化和改进	114			
4.1.5	游戏世界观的产生	115			
4.1.6	游戏规则的提炼	116			
4.1.7	游戏元素的引入	117			
4.1.8	公式与数值	118			
4.2	成为策划的条件	120			
4.2.1	脑力劳动者	120			
4.2.2	创意与公式设计的区别	122			
4.2.3	文学素养和写作能力	124			
	实战演练 III	126			
4.2.4	行业的了解程度	127			
4.2.5	条理性与创造性的统一	128			
4.2.6	游戏系统论	129			
	实战演练 IV	133			
4.2.7	捕捉思维亮点	134			
4.2.8	不断完善自己	134			
4.2.9	网络资源	138			
4.3	主策划和执行策划	139			
4.3.1	策划部门的组成结构	139			
4.3.2	是合作还是服从	141			
	实战演练 V	143			
4.4	低门槛与高要求	144			
4.4.1	奇怪的游戏策划群体	144			
4.4.2	玩而优则策划	146			
4.4.3	我有一个好点子	147			
4.4.4	正规与完善	147			
4.5	思想与实践的距离	148			
4.6	附：策划案文档的基本格式范例	148			
	第一部分：游戏概述	149			
	第二部分：游戏世界介绍	149			
	第三部分：游戏系统介绍	149			
	第四部分：游戏项目可行性分析	151			
第 5 章	游戏开发中程序员的角色	152			
5.1	程序就是程序	153			
5.1.1	程序开发的基础不同	153			
5.1.2	专业性很强	153			
5.1.3	使用工具不同	154			
5.1.4	对综合能力要求较高	154			
5.2	程序员要做些什么	155			
5.2.1	专业特性——游戏引擎	156			
	实战演练 I	160			
5.2.2	团队合作方案	161			
5.2.3	哪里是我的专长	163			
5.3	功能模块与系统要求	166			
5.3.1	系统框架	166			
5.3.2	功能模块	168			
5.3.3	整合游戏的各个系统模块	174			
	实战演练 II	176			
5.4	主程序	177			
5.4.1	与一般程序员的不同之处	177			
5.4.2	除了程序还要做什么	179			
5.5	其他程序人员介绍	180			
5.5.1	还有哪些程序人员	180			

5.5.2	其他程序人员与主程序的 基本合作要求.....	183
	实战演练 III.....	185
5.6	学习目标.....	186
5.6.1	学习目标定位.....	186
5.6.2	专业学习.....	188
5.6.3	参考书籍.....	189
5.6.4	网络资源.....	190
5.7	附：3D MMORPG 引擎基本结构	190
第 6 章	创造美丽世界——游戏美术	193
6.1	美丽的创造者.....	194
6.1.1	定位游戏的美术风格.....	194
6.1.2	将美术设计要求转化为效果..	196
6.1.3	构建独立的游戏世界 美术体系.....	198
6.2	复杂分工.....	199
6.2.1	为什么会有复杂的分工.....	199
	实战演练 I.....	201
6.2.2	全局的掌控者——主美术.....	202
6.2.3	美丽的源头——原画.....	205
6.2.4	角色的上帝——人物建模.....	207
6.2.5	灵魂的灌注者——角色动作..	209
6.2.6	世界由我创造——场景制作..	210
6.2.7	效果的最终完善——特效 与界面.....	212
6.3	配合问题的直接体现.....	215
6.3.1	谁才是最关键的角色.....	215
	实战演练 II.....	218
6.3.2	心脏与其他器官.....	219
6.4	如何让我的作品更优秀.....	221
6.4.1	我的定位在哪里.....	221
6.4.2	用什么雕琢我的作品.....	223
	实战演练 III.....	224
6.4.3	网络资源库.....	225
6.4.4	专业论坛.....	225
6.5	除了美丽我们还需要什么.....	226
6.5.1	美丽效果与玩家代入感.....	226
6.5.2	整体性和闪光点.....	227
6.5.3	Q 版和梦幻.....	228

	实战演练 IV.....	230
6.6	效果是惟一的要求.....	231
6.7	附：美术部门常用的职务说明书.....	232
第 7 章	游戏音乐和音效——天籁之声	233
7.1	游戏音乐和音效在游戏开发中 的地位.....	234
7.1.1	主旋律.....	234
7.1.2	游戏音乐.....	235
7.1.3	游戏音效.....	235
7.2	游戏音频制作的现状.....	236
7.2.1	国内游戏音频制作现状.....	237
7.2.2	与国际业界的差距.....	239
7.2.3	巨大的发展空间.....	240
7.2.4	加入到游戏音乐中去.....	242
7.3	稍感无奈的游戏音乐人.....	244
7.3.1	状似无味的鸡肋.....	244
7.3.2	无奈的现状与改变的策略.....	247
7.3.3	游戏音乐创造主流思想.....	249
7.4	日益被看重的分支.....	250
7.5	推荐资源.....	250
第 8 章	其他岗位	252
8.1	资料收集人员.....	253
8.1.1	为什么要进行资料收集.....	253
8.1.2	要怎样进行资料收集工作.....	254
8.2	专职 IT 人员.....	256
8.2.1	有哪些工作要做.....	257
8.2.2	必须要有哪些基本能力.....	258
8.3	测试人员.....	259
8.3.1	进行测试的必要性.....	260
8.3.2	测试的基本准则.....	261
8.3.3	测试人员要做到的几个 基本方面.....	263
8.4	还有什么是有待完善的.....	264
第 9 章	综合论——如何置身其中	265
9.1	回顾与总结.....	266
9.1.1	回顾.....	266
9.1.2	初步归纳的总论.....	269
9.2	我要如何加入到游戏制作业.....	271
9.2.1	经常看到的三步走模式.....	271

9.2.2 网络游戏制作人员的 速成之路.....	272	9.3.3 游戏制作教育业的发展	278
9.2.3 游戏制作人才教育分析.....	274	9.3.4 与其他国家的对比	279
9.3 游戏制作教育谈	275	9.4 尾声.....	280
9.3.1 游戏制作教育业的回顾.....	275	后记.....	280
9.3.2 国内游戏制作教育业的现状..	276		

第 1 章 游戏制作人的基本素质

很多有志青年都是抱着“我要制作一个游戏”的想法，加入到网络游戏制作业中的，但其中的多数人并没有在心中问过自己：我现在是不是适合网络游戏制作业？

想要成为一个网络游戏制作业的人才，就必须具有一些符合这些行业的基础条件。

在本章中，我们将从个人素质修养、职业技能、专业精神和思维方式四个方面分别介绍成为网络游戏制作业人才的基础条件。



1.1 个人素养

作为一个网络游戏制作人才，首要的基础条件就是具有基本的个人素质修养。当然，一些必备的个人素养不仅适用于本行业，也适用于其他行业。通常来说一名合格的网络游戏制作人才，必须具有一些基本的个人素养，主要包括合作能力、学习能力和一些基本的个人修养和素质。个人素养指的是一个人基本的素质和修养，在很多时候，这些素质修养并非仅仅针对网络游戏业，往往还会体现在生活及工作的方方面面。

因此，基本的个人素养是每一名从业者都应当具备的基础条件之一。

1.1.1 合作

一个游戏的制作成功，是一个集体花费了大量的时间、精力和金钱才完成的，虽然也有一些很小的游戏是由个人完成的，但大多数游戏，特别是一些大型网络游戏，都是由一个团队甚至是多个团队合作才完成的。因此，在整个制作的过程中，如何与自己的同伴合作便成为了一个游戏制作者最基本和最首要的素质要求。

这里所说的合作是一个广义的概念，简单地共同完成某一工作只是合作的一部分内容。与同伴的合作还包括从工作内容、性格要求和人际关系等各方面的内容。可以预见，让一个内部矛盾丛生的团队，通过合作的工作方式生产出一个完整的商品，根本就是一个不可能完成的任务。通常来说，一个相对稳定的团队从组建完成到能够发挥出团队效率，至少需要半年以上的磨合期。而让一个团队成员相互间能达到默契共处，全面体现出集体的效率和力量，除了需要更长的时间周期之外，还要有足够好的运气。

当然在实际工作中，一款网络游戏的制作成功，很多时候不需要制作团队成员之间必须达到默契共处的关系。但如果想要成功完成某个游戏制作项目，一支相对稳定的团队就是不可或缺的前提条件。通常来说，如果你想在相对稳定的制作团队中长期工作，那你与团队中其他成员之间的相互关系，至少要达到下面几点要求。

1. 能够大致了解团队中相关成员的性格特点

不可能和每一个人都相处得亲密无间，经常在一块生活共事的人，矛盾的产生总是难免。想要优化与同伴的关系，不能简单地去祈求矛盾消失，而应当在产生矛盾之后及时去寻找处理方案，并考虑应当如何去解决随矛盾产生的合作问题，进而达到你与同伴双方面的理解和体谅。一般来说，根据同伴不同性格使用不同的应对方式，是解决矛盾的基本办法。

例如，对于性格大气、对问题不过于计较的同伴，有时可以将问题或矛盾暂时放一边，可能一觉醒来，所有的矛盾和问题都烟消云散了；而对于性格相对内敛、满肚子话都只放在心里的同伴，就有必要及时地进行沟通，找出解决问题的方法，否则可能矛盾会在你不在意地情况下加深。

当然，与人相处的原则方法，并非一两句话就能表述清楚。但用不同的心态与不同性格的同伴相处，用不同的人际交往方式去应对不同人员之间的关系往来，是达到你与团队其他成员和谐共处的基本方式。

2. 能够了解同伴的大致能力

了解同伴能力这一点是非常重要的。只有充分了解与你共同工作的同伴的能力，你才可能在将任务或工作交给他时有一个心理底线，不会因为相互的陌生和不了解而造成工作效率上的浪费。因此，如果你新加入到一个团队中，你就必须逐步了解同伴的工作能力，这有助于你尽快融入到团队中，同时也更能发挥出你所在团队的工作效率。了解同伴能力的方式有很多种，其中最基本的方式就是仔细分析同伴的行为、表现和作品。

在行为表现方面，大多数人在接到了他能轻易完成的工作时，表情话语都会显得轻松自然；如果收到了一个将会让他费尽脑筋疲惫不堪的工作时话语会相对沉重，有时甚至言不由衷；而在收到了一个他很难完成的任务时，大多数人会用一些客观的手段对工作进行困难度的阐述，以此表明并非工作能力的欠缺，而是一些客观原因导致。

当然，不同性格的人会有不同的表现，这就更要求你能了解同伴的能力，以提高工作效率并发挥出集体的力量。而一个人的作品更是他所有性格特征的全面体现，想了解一个同伴，通过作品的分析和研究往往是最便捷和最有效的方法。了解同伴工作能力是必要的，否则在你与同伴合作时，很可能会在不知不觉中产生隔阂和矛盾。

3. 能够将公事与私事区分清楚

这是最简单的一点，但对于很多人来说可能也是最难做到的。对所有人来说，在一起相处久了自然会有矛盾产生，但在矛盾没有得到解决的时候，大多数人并不会将矛盾放在口头上，而更倾向于藏在心里，于是在潜意识里，许多人会在一个恰当的时候将这种矛盾宣泄出来，而这种情况通常会出现在工作过程中。可能在你的同伴交给你一个任务时，你心里想的可能是昨天与他的某一个争执和矛盾，于是就产生了这样的想法：昨天他居然那样对我，现在有求于我了，我才不管，事情就慢慢拖着吧。

应当说，这样的心态和处理事情的方法是最不利于团队成长和相互合作的。我们往往可以看到有很多曾经生活上非常要好的朋友，因为工作的关系变得老死不相往来。原因在于他们将生活中的矛盾带到了工作上，或是将工作上的分歧融入了生活之中。

在这点上，西方人的处理方式要比东方人强得多，你可能会遇到一个西方人在办公室里为了工作的失误痛斥一个同事或下属，但晚上又找这个人一块泡吧聊天。但你很难看到两个东方人，特别是两个中国人，能够做到将工作上的争执和私下的来往严格区分，尤其是在相互并不太了解的时候。大多数人会把工作上的争执和矛盾体现在私人的来往当中。毕竟这是中国几千年文化内涵的体现，谁也没有能力短时间内改变过来。

但如果想在团队中得到自我的稳定发展，也让团队整体健康，就必须将公事和私事严格区分。作为主管人员在工作上讲“义气”或“拉不下脸来批评”，作为普通职员将工作上的争执和矛盾上升为与人交往时的屏障或把生活中的不和带到工作中所产生的最终结果，就是整个集体的工作陷入困境。所以应当每天都问自己：是不是将公事和私事区分开了？

4. 能够通过沟通的方式解决分歧和矛盾，达到共识和妥协

分歧和矛盾产生之后，大多数的人都会进行沟通解决，但对于现在的一部分游戏制作团队来说，沟通的结果往往并不受重视，很多人更在意的是沟通过程，似乎过程本身更能

体现自己观点的正确性。但事实并非如此，在绝大多数时候，相互沟通所达到的共识和认可，才是解决矛盾的最终要求。如果经过沟通后不能达到共识，而只是做到了一个表面的和谐，那整个沟通过程就是不成功的。

大多数人都不愿意放弃自己的想法和观点，但当分歧产生并进行沟通之后，就要求我们所讨论的问题必须要有达到一个明确的共识。所有人都不是继续坚持自己的想法，而是全面支持经过讨论而得到的结果。

在许多行业，我们经常可以看到一群人就一个问题进行讨论，但在经过数小时之后，这群人仍然各人有各人的看法和观点，这种现象在游戏制作团队的讨论中绝对不能出现，否则这个团队就没有共同合作完成某一游戏的基本能力。因此，如何在集体讨论中促使共识的达成并适当妥协自己的观点，是裁定你是不是一个合格的游戏人才的基本要求。

5. 能够为团队带来活力和内涵

一个团队要有发展，必要的活力和内涵是不可或缺的。试想，如果一个团队里都是整天闭口不吭声说话的员工，或者集体里整天叽叽喳喳吵个不停，会是一副什么样的光景？而且很明显的，这样的团队也不可能有战斗力。

当然，团队的外部气质体现大多数都是由团队领导者来决定的，但能为团队带来必要的活力和内涵，也是你能否与团队成员和谐共处的关键方式之一。

如果你能在整个团队气氛闷浊时为团队注入活力，又可以在团队气氛过于激烈偏执时为团队注入内涵，那你就体现出了你作为团队重要一员的价值。

要达到上述的几点并不容易，需要你在团队中不断地去了解、去体会、去领悟甚至去改变。但不管从哪方面说，作为一个网络游戏制作者必须具备的基本素质修养中，能够与团队中同伴的充分合作肯定要放在第一位。

实战演练 I

案例

新来了一个搭档，是负责客户端编程的，但为人非常内向，不太喜欢跟人说话，如果你是主程序，你将如何开展工作？

解决方案

首先你要充分了解这名程序员的个人能力，在分配工作时，有针对性地将一些他能够完成或者他经过努力后能够完成的工作分配给他，让他有信心胜任自己的工作。由于对方比较内向，因此在遇到困难时很可能不会直接找你商量，更多的时候是自己想办法解决，而在解决不了时很可能会对自己的能力产生怀疑，因此你要建立他的信心。

其次你要与程序组中的其他成员达成一致，让所有的成员尽量多与他沟通，让他能够感受到团队的作用。在其工作遇到困难或是出现问题时，应当用相对柔和的态度来处理，严厉批评往往解决不了问题。尽量让他尝试多与同事沟通交流，让他有机会在一些会议或讨论中发言。