

5. Сопов В.Ф., Карпушина Л.В. Морфологический тест жизненных ценностей // Прикладная психология. 2001. № 4. С. 9–30.

6. Денисова А.Б. Влияние информационно-коммуникационных технологий на формирование мотивационно-ценностной структуры личности // Мир образования – образование в мире: научно-методический журнал. 2016. № 2 (62). С. 136–142.

ГРНТИ 02.15.99

УДК 122

Д.А. Севостьянов  
НГАУ, Новосибирск

### **ИГРОФИКАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ФИЛОСОФСКИЕ ИСТОКИ ЯВЛЕНИЯ И ИНВЕРСИВНЫЙ АНАЛИЗ**

В статье рассматривается игрофикация (или геймификация) деятельности с точки зрения анализа инверсивных отношений в мотивационной иерархии. Инверсией здесь называется такая форма отношений в иерархической системе, при которой низший элемент, не покидая своей подчиненной иерархической позиции, обретает главенствующее положение. Игрофикация деятельности заключается в насыщении деятельности интринсивными (процессуально-содержательными) мотивами, в то время как в обычной трудовой деятельности преобладают экстринсивные мотивы.

*Ключевые слова:* игрофикация деятельности, мотивация, иерархия, инверсия.

Игрофикация (или, если использовать англоязычный термин, геймификация) деятельности представляет собой, как следует из названия, насыщение человеческой деятельности игровыми элементами. Термин «геймификация» (gamification) был предложен Н. Пеллингом в 2002 году, но лишь в последние годы привлек к себе пристальное внимание научного сообщества [1]. Целью игрофикации является радикальное изменение мотивации действующего субъекта. Необходимо понимать, в чем состоит сущность этих игровых элементов; для этого, в свою очередь, следует иметь представление о сущности игры как типа человеческой деятельности и о роли игровых элементов деятельности в структуре мотивации.

Деятельность человека обусловлена несколькими одновременно действующими мотивами, которые вместе образуют иерархическую систему. Соответственно, одни мотивы занимают высшую, другие – низшую позицию в данной иерархии. Иерархия мотивов обладает свойством, которым наделены все сложные иерархические системы, а именно – способностью к формированию инверсивных отношений.

Инверсия представляет собой форму отношений внутри системы, при которой низший элемент в иерархии, формально оставаясь подчиненным, фактически обретает главенствующее положение. Исследование инверсивных отношений уже зарекомендовало себя как важнейший исследовательский метод, позволяющий формировать релевантные модели иерархических систем и прогнозировать результаты системного развития [2].

Инверсии возникают вследствие того, что в иерархической системе, как правило, действует несколько отдельных организационных принципов, которые определяют, почему, собственно, данный элемент занимает в иерархии именно это, а не какое-либо иное положение. Множественностью организационных принципов отличается практически любая реально действующая иерархическая система, в то время как книжные, отвлеченные модели иерархий часто базируются на каком-либо одном организационном принципе.

Пока организационные принципы в иерархии действуют в одном направлении и не противоречат друг другу, в иерархической системе сохраняется первоначальный порядок, инверсий не предусматривающий (такой порядок получил название «*ордер*», или «*отношения ордера*»). Но если один из таких принципов начинает противоречить остальным, отношения ордера нарушаются, а некоторый подчиненный иерархический элемент, оставаясь в низшем положении на основании одного или нескольких принципов, приобретает основания возглавлять данную иерархию благодаря действию другого принципа. В иерархии мотивов такое системное преобразование не только достаточно наглядно (как пример иерархических взаимодействий), но и имеет большое практическое значение.

Как правило, развитие инверсий в иерархической системе приводит к тому, что в данной иерархической системе нарастают противоречия, что может в дальнейшем привести к разрушению данной системы. Однако возможен и иной вариант: при определенном стечении обстоятельств инверсии не только не вредят иерархической системе, но и способствуют ее поступательному развитию [2].

Так, согласно одному из таких организационных принципов (его можно назвать принципом эффективности), наибольшее значение в иерархии мотивов должен приобрести тот мотив, который является наиболее действенным и обеспечивает, соответственно, максимальную эффективность деятельности. Действие такого организационного принципа воспринимается как само собой разумеющееся. Мотивы, в целом, на то и нужны, чтобы побуждать к деятельности. Но среди них встречаются и те, в которых эффективность деятельности выступает

лишь в качестве побочной цели (скажем, мотив престижа направлен не на саму личную эффективность, а на ее благоприятное восприятие окружающими). Таким образом, практический эффект от действия разных мотивов неодинаков.

Однако это не единственный организационный принцип в системе мотивов. Другой организационный принцип – количественный, он показывает, насколько представлен тот или иной мотив в деятельности субъекта. Если речь идет о представленности данного мотива не в мотивационной структуре одного человека, а среди членов того или иного социального сообщества, то можно говорить о действии мажоритарного принципа (согласно этому принципу тот мотив важнее, у которого больше приверженцев). Пока наиболее представленным мотивом остается тот, который направлен именно на достижение цели в деятельности, а не на что-нибудь другое, в системе мотивов индивида или сообщества будут сохраняться отношения ордера. Но если на первое место в количественном выражении выйдет какой-либо другой мотив, эффективность деятельности снизится. Например, когда на первом месте в деятельности руководителя находится мотив власти, то такого субъекта будет волновать главным образом не успех в работе, а возможность помыкать своими подчиненными. Труд, в котором произошла инверсия мотивов, становится фактически *превращенной формой* труда.

Существует деление мотивов человеческой деятельности и в несколько иной плоскости; они подразделяются на *экстринсивные* и *интринсивные* [3]. Экстринсивный мотив действует, когда цель деятельности находится за пределами самой деятельности. Интринсивный мотив выходит на первое место в том случае, когда в деятельности сам процесс ее становится для субъекта более привлекательным нежели результат. Итак, если экстринсивный мотив является внешним по отношению к деятельности, то интринсивный (процессуально-содержательный) мотив целиком остается в пределах самой деятельности. Обычно в повседневной человеческой деятельности, и особенно в деятельности трудовой, на первом месте стоят экстринсивные мотивы. Человек может выполнять тяжелую, неприятную, грубую и даже вредную и опасную работу, и его побуждает это делать экстринсивный мотив (например, грядущее материальное вознаграждение, а в других случаях – сознание общественной значимости результата данной работы). Интринсивный же мотив представляет собой только результат необходимости, по ходу выполнения работы, производить контроль собственных действий. Естественно, если деятельность протекает так, как планировалось, то уже сам этот факт приносит субъекту

частичное удовлетворение, в том числе и тогда, когда желательный конечный результат еще вовсе не достигнут. Если же деятельность протекает не так, как хотелось бы, это вызывает, соответственно, негативную реакцию. Таким образом, самооценка деятельности выступает в качестве хотя и важного, но все-таки подчиненного ее аспекта, а получаемые ощущения остаются на правах своеобразного побочного продукта деятельности.

Стремление получить удовлетворение от процесса деятельности, хотя и имеет немалое значение, находится в иерархически подчиненном положении по сравнению со стремлением достичь внешнюю цель. Эта закономерность касается практически всех видов человеческой деятельности, за исключением только одной деятельности – игровой. Здесь данная иерархия нарушается, и в ней проявляется одна из форм инверсивных отношений. Игра, таким образом, в определенных условиях может рассматриваться как превращенная форма труда.

Знаменитый нидерландский культуролог Йохан Хейзинга (1872–1945) определял игру как «единственный вид деятельности, несущий удовлетворение в себе самой» [4]. Действительно, увлеченный игрой субъект погружен в своеобразную азартную реальность. Результат его деятельности для него хотя и важен, но все же носит служебный, подчиненный характер. Например, если игра идет на деньги, или, если выигрыш просто подразумевает получение ценного приза, то не игра расценивается как средство заполучить этот приз, а наоборот: приз служит для того, чтобы должным образом поддерживать надлежащую «температуру» в игре. Азартные игроки отправляются в казино не за выигрышем, а за переживанием измененного состояния сознания – игрового драйва.

В игровой деятельности происходит инверсия мотивов. Интринсивный мотив выходит в ней на первое место. Как уже говорилось, ощущение психологического подъема, которое приносит игра, представляет собой субъективно более важное явление, нежели внешний результат игры (например, тот же приз, завоеванный в игре, когда такой приз вообще предусмотрен). Если, например, футбольная команда играет престижный матч, то сама игра с именитым соперником значит для футболистов намного больше, чем вожделенный кубок и медали. Если же игра будет отменена, а одна из команд получит все причитающиеся победителю призы просто так, без игры – это едва ли вызовет у спортсменов чувство удовлетворения. Они пришли сюда именно играть, а не получать приз. Присутствие интринсивных (процессуально-содержательных) мотивов в деятельности имеет большое значение. Это касается не только трудовой деятельности, но и,

например, деятельности учебной. Можно, конечно, представить себе студента, который учится в вузе, будучи направляем единственным экстринсивным мотивом – стремлением получить диплом. Но этот студент будет годами посещать занятия, с трудом преодолевая скуку и отвращение, ибо в учебном процессе его не привлекает решительно ничего; важен один только конечный результат. Разумеется, такой результат будет носить исключительно формальный характер, поскольку усвоение знаний через силу не только субъективно непривлекательно, но и попросту неэффективно.

Если же в деятельности преобладают интринсивные мотивы, если игровая деятельность становится ведущей, процесс такой деятельности становится самоценным для субъекта. Игра всегда добровольна; никто не может принудить человека играть [5]. Стремление реализовать себя в азартной реальности позволяет в итоге получить тот самый результат, который служил бы внешней целью при экстринсивной мотивации. Игрофикация деятельности включает в себя ряд аспектов: процедурный, предусматривающий разработку игрового сценария и характер вознаграждения в игре; социальный, охватывающий вопросы игрового взаимодействия между участниками; эстетический, которым обусловлено становление эмоциональной привлекательности самого игрового действия [6].

С точки зрения анализа инверсивных отношений в мотивационной иерархии отнесение мотивов к экстринсивным и интринсивным представляет собой самостоятельный организационный принцип. Если процесс деятельности выходит на первое место, результат становится пренебрежимым, и это, разумеется, должно отразиться на результате самым плачевным образом. Так, например, бывает, когда работник одержим зависимостью к труду (трудоголизмом); его труд всегда процессуально насыщен до предела, но результат может быть при этом далеким от ожидаемого. Как известно, белка, без усталости бегающая в колесе, не производит никакой полезной работы. Однако искоренение интринсивной мотивации приводит к столь же неприятному результату: процесс работы, как и учебный процесс у выше упомянутого горе-студента, становится попросту ненавистным, хотя и обещающим в итоге некоторый позитивный, привлекательный результат. Таким образом, искусство управления учебной или производственной деятельностью направлено не на то, чтобы исключить саму возможность появления мотивационных инверсий, а напротив, заключается в том, чтобы опираться на мотивационные инверсии, использовать их, не давая им развиться до критического, недопустимого уровня.

В эффективно функционирующей системе отношения ордера имеют приоритет над инверсивными отношениями, но сами инверсивные отношения в тех или иных проявлениях непременно тоже там присутствуют. Система «человек», как и система «общество», пронизана инверсиями, что называется, сверху донизу, и требуется лишь следить за тем, чтобы инверсивные отношения не получали бы повсеместного приоритета.

Однако сказанное выше нуждается в некотором уточнении. Если деятельность производится не в одиночку, а в сообществе, в коллективе (как оно обычно и бывает), то вполне допустима ситуация, когда отдельные действующие лица (например, рядовые исполнители) демонстрируют в своем поведении полное преобладание интринсивных мотивов, целиком (хотя бы и на время) растворяясь в игровой деятельности. Общему делу это несколько не вредит, при условии, что на уровне организаторов процесса деятельности в структуре мотивации сохраняются отношения ордера. То же самое мы можем видеть, например, в игровых формах обучения: будучи полностью погружены в игру, участники ее достигают определенного положительного результата, то есть приобретают нужные им знания, умения и навыки, даже и не думая во время игры о таких вещах. Достаточно, чтобы об этом думал их преподаватель. Таким образом, инверсивный анализ представляет собой познавательный инструмент, позволяющий оценивать такие направления развития мотивации, как игрофикация деятельности. С другой стороны, и сама игрофикация деятельности, как и структура мотивации в целом, представляет собой весьма интересный и перспективный объект философского исследования.

### **Библиографический список**

1. Маркеева А.В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации // Российское предпринимательство. Т. 16. 2015. № 12. С. 1923–1936.
2. Севостьянов Д.А. Инверсивный анализ в управлении. Новосибирск: Золотой колос, 2017. 287 с.
3. Хекхаузен Х. Экстринсивная и интринсивная мотивации // Мотивация и деятельность: в 2 т. Т. 2. М.: Педагогика, 1986. С. 234–248.
4. Хейзинга Й. *Homo ludens*. В тени завтрашнего дня. М.: Прогресс, Прогресс-Академия, 1992. С. 5–240.
5. Бурлаченко А.В. Почему геймификация работает и три основных правила мотивации // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2013. № 23. С. 36–40.

6. Старкова Н.О., Тиминова Е.В. Игрофикация как инновационный инструмент маркетинга персонала современной организации // European Journal of Economics and Management Sciences. 2015. № 2. С. 34–37.

ГРНТИ 02.61.25

УДК 130.2

О.Н. Новикова  
УГЛТУ, Екатеринбург

## **ИГРА КАК ТРАНСГРЕССИЯ БЫТИЯ ЧЕЛОВЕКА В КУЛЬТУРЕ ПОСТМОДЕРНА**

Предметом исследования статьи является игра как акт, форма и способ бытия, рассмотренные через призму трансгрессии. Автор акцентирует внимание на аксиологических сдвигах в культуре постмодерна и предьявляет игровые практики как способ преодоления хаоса бытия современника. В игровом моделировании, выстраивая поливариативную жизненную стратегию, человек мотивирован на поиск своего предела, личной трансгрессии, делающей невозможное возможным.

*Ключевые слова:* игра, игровые практики, трансгрессия, бытие, культура постмодерна, идентификация, самопрезентация.

Аксиологические координаты жизни, многие понятия, факты и суждения повседневного существования утратили свою устойчивость и нерушимость, подверглись антиэссенциализму, став зыбкими, нестабильными, позволяющими вкладывать субъективный смысл в изначально базисные паттерны. «Смысловая и категориально-понятийная пестрота подходов постмодернизма обусловлена его радикальным отказом от самой возможности конституирования в сфере современного философствования концептуально-методологической матрицы, которая могла бы претендовать на парадигмальный статус» [1, с. 426]. Все понимаемое и воспринимаемое за истину становится тем, что сам человек выбирает из огромного информационного поля, какую сторону и грань знания он вычленяет.

Отказ от единственно верных базисных оснований трансформируется во введение понятия «игра случая», где анархия и ирония позволяют отображать реальность через конструирование гипервиртуальности. Имея в основании аппарат специфических действий, виртуальная культура создает свой знак, язык, символ, кодирующий идеологически «нового» человека, носителя фрагментарного (компилятивного) сознания. «Для постмодернистского сознания характерно специфическое видение мира как хаоса, лишённого причинно-