

Лекции 6. Рынок товаров и услуг в сфере культуры и досуга

План

онятие рынка. Рынок товаров и услуг
специфика трудовых отношений в сфере культуры
экономическая природа цены труда
производство кадров культуры.

Вопросы для самоконтроля

1. Перечислите известные вам особенности рынка труда в сфере культуры.
 2. Укажите, в чем заключается специфика трудовых отношений в сфере культуры.
 3. Укажите, в чем заключается экономическая природа цены труда в сфере культуры.
 4. На конкретных примерах поясните особенности рынка труда в сфере культуры.
 5. На конкретных примерах поясните специфику трудовых отношений в сфере культуры.
 6. На конкретных примерах поясните, как происходит оценка полезности труда в сфере культуры.
 7. Объясните, верна ли точка зрения, что бедное государство искусственно будет занижать оценку полезности труда в сфере культуры, чтобы сэкономить на затратах на производство продуктов культуры, а для богатого государства такая политика не характерна.
 8. Объясните, верна ли точка зрения, что возможности ресурсозамещения на рынке труда в сфере культуры сильно ограничены в силу специфики творческого труда работников.
 9. Объясните, верна ли точка зрения, что основной специфической чертой труда в сфере культуры является его творческий характер.
- . Перечислите известные вам особенности рынка труда в сфере культуры.
- . Укажите, в чем заключается специфика трудовых отношений в сфере культуры.
- . Укажите, в чем заключается экономическая природа цены труда в сфере культуры.
- . На конкретных примерах поясните особенности рынка труда в сфере культуры.
- . На конкретных примерах поясните специфику трудовых отношений в сфере культуры.
- . На конкретных примерах поясните, как происходит оценка полезности труда в сфере культуры.
- . Объясните, верна ли точка зрения, что бедное государство искусственно будет занижать оценку полезности труда в сфере культуры, чтобы сэкономить на затратах на производство продуктов культуры, а для богатого государства такая политика не характерна.
- . Объясните, верна ли точка зрения, что возможности ресурсозамещения на рынке труда в сфере культуры сильно ограничены в силу специфики творческого труда работников.
- . Объясните, верна ли точка зрения, что основной специфической чертой труда в сфере культуры является его творческий характер.

Литература

Коленько, С. Г. Менеджмент в сфере культуры и искусства : учебник и практикум для вузов / С. Г. Коленько. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21847-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583433>

Ронин, А. А. Правовое регулирование в сфере культуры : учебник для вузов / А. А.

Пронин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 142 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19681-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580821>
правление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —

1. Понятие рынка. Рынок товаров и услуг. Рынок – это совокупность экономических отношений производства и обмена товаров при помощи денег;

- рынок – это обмен, организованный по законам товарного производства и обращения;
 - рынок – это механизм взаимодействия продавцов и покупателей, отношения спроса и предложения;
 - рынок – это любое взаимодействие, в которое люди вступают для торговли друг с другом.
- Основными принципами функционирования рыночной системы являются:
- свобода экономической, хозяйственной деятельности;
 - многообразие форм собственности;
 - примат потребителя (потребитель диктует свою волю, желания, вкус производителю);
 - рыночное ценообразование; цена на рынке формируется в результате торга продавца и покупателя, соотношения спроса и предложения;
 - договорные отношения;
 - конкуренция;
 - открытость экономики (хозяйственные организации и предприниматели обладают правом осуществлять внешнеэкономическую деятельность).

Развитая рыночная система состоит из трех элементов: рынка товаров и услуг, рынка факторов производства и финансового рынка.

Рынок товаров и услуг. Исторически первоначально возник именно он. В результате развития рыночных отношений от рынков товаров и услуг отделялись рынки факторов производства. Объектами купли-продажи на данном рынке являются потребительские товары и услуги.

Рынок факторов производства. Объектами купли-продажи на данном рынке являются земля, рабочая сила и средства производства. Соответственно можно различать и сегменты этого рынка: рынок земли, рынок труда и рынок капиталов. На рынке земли под землей понимается не только земля как таковая, но и те дополнительные товары и услуги, которые она дает: урожай, сырье, материалы, полезные ископаемые и т.д. Рынок труда организуется в форме биржи труда, сводящей вместе работодателей и наемных рабочих, продающих свою рабочую силу. На рынке капиталов занимаются организацией купли-продажи средств производства, зданий, сооружений, станков, оборудования.

Финансовый рынок – это рынок, где покупаются и продаются финансовые средства: деньги, облигации, акции, векселя и другие ценные бумаги. На этом рынке формируется ссудный процент, курс валют и ценных бумаг. В современной рыночной инфраструктуре финансовый рынок является самым совершенным рынком, наиболее чутким барометром рыночного благополучия. Главным орудием финансового рынка является ссудный процент, превратившийся в универсальный критерий эффективности вложений капитала в любую отрасль производства.

Все три элемента рыночной системы (вида рынка) тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Продюсирование театральных проектов

Субъектами рыночных отношений являются участники рыночных сделок, т.е. сделок купли-продажи: физические лица – покупатели, продавцы, предприниматели; юридические лица – предприятия, объединения, организации, ассоциации, фирмы, государство и т.д.

С позиций выполняемых на рынке функций субъекты рыночных отношений делятся на продавцов и покупателей, с позиций форм собственности на субъекты, функционирующие в рамках государственной собственности, коллективной (групповой) собственности и частной собственности.

Основных субъектов рыночных отношений в современной экономической теории принято подразделять на три группы:

- 1) домашние хозяйства. Они являются собственниками и поставщиками на рынок факторов производства. Полученные от продажи услуг труда, капитала деньги идут на удовлетворение личных потребностей, а не на наращивание прибыли. Домашние хозяйства являются потребителями конечных продуктов и услуг;
- 2) бизнес (фирма) – это деловое предприятие, функционирующее с целью получения прибыли (дохода). Бизнес предполагает вложение в дело собственного или заемного капитала и является поставщиком на рынок товаров и услуг;
- 3) правительство (государство) представлено главным образом различными бюджетными организациями, которые реализуют государственное регулирование экономики. Правительство также поставляет на рынок товары и услуги предприятий государственной собственности.

Объекты рынка – это все то, по поводу чего возникают отношения купли-продажи: материальные и нематериальные блага и услуги, факторы производства, технические новшества и идеи.

Рынок оказывает огромное воздействие на все стороны хозяйственной жизни, выполняя ряд функций:

- обеспечение взаимодействия производства и потребления;
- регулирующую. Рынок выступает регулятором производства, спроса и предложения. Рост цен является сигналом к расширению производства, падение цен – к сокращению;
- стимулирующую. Посредством цен рынок стимулирует внедрение в производство достижений НТП, снижение затрат на производство продукции и повышение ее качества, расширение ассортимента товаров и услуг;
- информационную. Рынок дает объективную информацию об общественно необходимом количестве и качестве тех товаров и услуг, которые на него поставляются;
- посредническую. В рыночной экономике потребитель имеет возможность выбора оптимального поставщика продукции, а продавец – наиболее подходящего покупателя;
- санирующую (санитарную). Рынок очищает общественное производство от экономически слабых, нежизнеспособных хозяйственных единиц и поощряет развитие эффективных фирм;
- социальную. Рынок дифференцирует производителей.

Рынок имеет многообразную структуру. Рынки классифицируют следующим образом:

1) по объектам купли-продажи:

- рынок ресурсов,
- потребительский рынок: продовольственный рынок; рынок непродовольственных товаров услуг (образование, здравоохранение, жилищно-коммунальные и др. услуги);
- финансовый рынок, состоящий из денежного рынка (валюта и золото), рынка кредитных ресурсов, рынка страхования, фондового рынка;
- рынок прав владения и пользования (рынок аренды и лизинга);

Продюсирование театральных проектов

- рынок интеллектуальной собственности (рынок патентов на различные новшества, товарные знаки и др., рынок лицензий);

- рынок духовных ценностей

2) в пространственном разрезе (по масштабам):

- локальные (местные) рынки (один или несколько районов страны);

- региональные рынки;

- национальные рынки;

- международные рынки (интегрированные национальные рынки нескольких стран

- членов ЕС, таможенных союзов в рамках СНГ и др.);

мировой рынок.

3) по механизму функционирования:

- свободный (основан на механизме свободной конкуренции);

- монополизированный;

- регулируемый государством;

4) по объемам сделок купли-продажи:

- оптовые рынки;

- мелкооптовые;

- розничные

5) в соответствии с действующим законодательством различают:

- легальный (официальный) рынок;

- нелегальный (теневой) рынок:

6) по степени насыщенности выделяют:

- равновесный (спрос и предложение совпадают);

- дефицитный (спрос превышает предложение);

- избыточный (предложение превышает спрос).

Все перечисленные виды рынков различаются с известной условностью. Все они не только взаимодействуют между собой, но и взаимно проникают друг в друга. Один и тот же рынок можно рассматривать с разных точек зрения, т.е. относить его к определенному виду по разным основаниям.

пецифика трудовых отношений в сфере культуры.

Для того чтобы трудиться в сфере культуры, человек должен обладать совокупностью физических и интеллектуальных способностей, которые он может использовать в своей профессии. Эту способность к определенному труду называют рабочей силой, и в современных условиях человек является ее собственником. Существует два способа экономического существования создателя культурных ценностей, и зависят они от того, владеет ли он, кроме своей рабочей силы, еще и средствами производства, либо не владеет. Первый способ состоит в том, что специалист лишен средств производства, значит, у него нет возможности организовать собственное дело, и, следовательно, он не имеет юридически закрепленных имущественных прав на конечный продукт культуры и не может получать доход от его использования.

При таких условиях работник (т.е. его рабочая сила, т.е. умение производить продукты культуры) становится товаром, и специалист как ее собственник ее продает (вернее, сдает в наем) владельцу средств производства на рынке труда, т.е. становится наемным работником. В этом случае заработная плата как цена рабочей силы становится источником восстановления и развития физических, профессиональных, интеллектуальных и прочих способностей работника. Отношения, складывающиеся между наемными работниками и их работодателями по поводу купли-продажи рабочей силы, отношения в области занятости,

организации и оплаты труда называют трудовыми отношениями, которые регулируются трудовым законодательством.

Второй способ состоит в том, что специалист является собственником не только своей способности к труду, но и результатов своего труда или труда коллектива, в котором работает. Соответственно, источником воспроизводства творческого потенциала в этом случае становятся доходы от продажи созданных культурных продуктов и благ, а также от использования созданного продукта на соответствующих рынках. В данном случае речь идет об отношениях по поводу интеллектуальной собственности на создаваемое культурное благо (услугу). Такого рода отношения, хоть и в ограниченном виде, регулируются законодательством об авторских и смежных с ними правах.

Таким образом, теоретически воспроизводство творческого потенциала может осуществляться посредством трех рынков – рынка труда, рынка культурных услуг и рынка имущественных прав на продукты культуры. Однако на практике все обстоит несколько иначе. Если говорить о некоммерческом секторе рынка культурных услуг, то здесь в качестве продавцов действуют, как правило, организации культуры, а не творцы, т. к. последние не являются собственниками продуктов индивидуального или коллективного труда. Исключение составляют композиторы, авторы драматургических произведений и прочие «свободные художники». Рынок имущественных прав на продукты культуры в России существует лишь в очень ограниченных пределах. Фактически для большинства специалистов в области культуры «открыт» лишь рынок труда. На рынке труда, как и на любом другом рынке, действуют продавцы и

покупатели в лице работников и работодателей. Первые претендуют на работу по найму и предлагают в качестве товара рабочую силу, вторые владеют средствами производства, а значит, рабочими местами (поэтому их и называют работодателями). В некоммерческом секторе сферы культуры работодателями в большинстве случаев выступают организации культуры.

Поведение продавцов и покупателей определяет спрос и предложение на рынке труда и результат его функционирования — распределение рабочей силы по организациям и коллективам, профессиям и регионам. Активную роль здесь играют профессиональные союзы, в том числе творческие, защищающие интересы работников, а также государство с его системой профессионального образования и органов управления, регламентирующих режим и оплату труда работников и формирующих правовую среду функционирования рынка труда.

Главная особенность рабочей силы — реальное существование в самом работнике — делает ее специфическим товаром. Так, неотделимость от своего носителя предполагает ее продажу лишь во временное пользование при сохранении работником собственности на самого себя. Не будучи собственником средств труда и его результатов, не имея возможности отделить от себя свой товар — собственную способность к труду, работник вынужден наниматься в нашем случае в организации культуры, которые владеют рабочими местами. Это обеспечивает доступ специалиста к «капиталу» коллектива и включение его в процесс производства культурных благ.

Как уже было отмечено, непосредственными потребителями и покупателями товара «рабочая сила» являются организации культуры. Для них носители этой рабочей силы обладают текущей и перспективной полезностью.

Во-первых, работники способны создавать или участвовать в создании новых продуктов и оказании культурных услуг потребителям, тем самым прямым образом влияя на доходы своих коллективов. Во-вторых, специалисты, работающие в сфере культуры, обладают способностью поддерживать и развивать творческие традиции коллективов, поднимать их

профессиональный уровень на новую высоту, т. е. воспроизводить нематериальные элементы средств труда. Деятельность, обусловленная такой способностью, направлена на коллектив, а опосредованно, в отдаленной перспективе, — и на потребителей культурных благ. Можно сказать поэтому, что труд артистов и режиссеров, научных сотрудников и экскурсоводов, специалистов культурно - досуговой деятельности, библиотечных и других работников не только прямым, но и косвенным образом влияет на доходы организаций культуры. Однако эта способность рабочей силы обеспечивает лишь перспективные успехи коллективов, требуя определенного времени для ее реальной отдачи. Рабочая сила - неоднородный товар. В соответствии с рядом признаков, вся совокупность реальных и потенциальных работников делится на неконкурирующие между собой группы, каждую из которых следует рассматривать как единичный товар, удовлетворяющий соответствующие потребности покупателей. Рабочая сила в культуре дифференцирована по специальностям, квалификации, узкой специализации. В исполнительском искусстве основаниями для дифференциации артистов могут быть также пол, возраст, национальность, даже параметры внешности. Например, если труппе оперного театра требуется бас, то на его место никогда не возьмут тенора, поскольку переквалифицироваться он не сможет никак.

Отсюда автоматически следует необходимость оценки полезности труда работника, т.е. его способности удовлетворять потребности конкретных организаций культуры. Эта оценка происходит и до, и после процесса производства. Работодатель учитывает профессиональные качества носителя рабочей силы, его соответствие текущим и перспективным задачам коллектива. По окончании процесса производства оценивается полезность конкретного работника по результатам его труда, что, соответственно, отражается в цене труда – заработной плате.

Оценка полезности труда, т. е. его способности удовлетворять потребности конкретных организаций культуры происходит и до и после процесса производства. При этом априори работодатель учитывает профессиональные качества носителя рабочей силы и его соответствие текущим и перспективным задачам коллектива. После процесса производства работодатель оценивает полезность каждого конкретного работника по результатам его труда, что отражается в цене труда — заработной плате.

Заработная плата непосредственно связана с еще одной характеристикой – ценой рабочего места, которое занимает конкретный работник. Цена рабочего места также зависит от его полезности. Например, имея два предложения о работе, работник сравнивает их, делая выбор в пользу того, которое его устраивает больше. Совершенно необязательно, что при этом заработная плата на выбранном месте выше, но оно обязательно имеет какие-либо другие преимущества (ближе к дому, удобный график работы, возможность карьерного роста, т.д.). Разницей в зарплате между рабочими местами, которой работник готов пренебречь, определяется его ценность для работника.

Отметим, что в сфере культуры зависимость спроса на труд в зависимости от доходов проявляется наиболее сильно, поскольку возможности ресурсозамещения здесь очень ограничены, а доля издержек на оплату творческого труда составляет основную часть расходов в производстве культурных благ. Зарплатные ставки в сфере культуры существенно ниже, чем в секторе промышленного производства, а узкая специализация работников делает практически невозможным перераспределение трудовых ресурсов между разными видами культурной деятельности. Так, библиотекари не могут трудоустроиться по основной специальности в театр или в цирк, а работники исполнительского искусства по основной специальности не могут работать в музеях. Однако и там, где переход не связан со сменой специализации, коллективный характер творческого труда также накладывает ограничения на мобильность рабочей силы в силу

требований, предъявляемых к работнику с творческих, научных и мировоззренческих позиций коллектива.

Особенности труда в сфере культуры обуславливают и другие ограничения его мобильности. Так, высокая квалификация и узкая специализация работников снижают возможности их перехода в другие профессии. Перечень последних, как правило, невелик: административная работа в учреждениях культуры, преподавание в специальных учебных заведениях, работа в самодеятельных творческих коллективах и кружках. А возможности перемещения рабочей силы в другие отрасли (и наоборот) в рамках своей профессии также ограничены. Ведь соответствующие профессии есть лишь в немногих смежных подотраслях, таких как шоу-бизнес, кино, телевидение и радио.

Таким образом, можно утверждать, что сущность труда как смешанного блага и специфика труда создателей культурных ценностей обуславливают самую высокую активность государства на рынке труда в сфере культуры. Желая реализовать свои специфические интересы, в данном случае выраженные в наиболее важных стратегических целях культурной политики, государство устанавливает особые правила для использования труда и рабочих мест в сфере культуры. При этом оно обменивает имеющиеся в его распоряжении бюджетные средства на их социальную полезность товаров рынка труда.

3. Экономическая природа цены труда. Оценка социальной полезности труда в сфере культуры происходит априори, еще до процесса производства продукта, независимо от степени общественного признания результатов труда коллективов и их отдельных членов. В данном случае в качестве цены выступает или гарантированный минимум заработной платы, обязательный для организаций всех видов собственности, или тарифы и оклады в государственном секторе. Они в той или иной форме гарантированы государством.

Уровень тарифной заработной платы во многом обусловлен материальным богатством страны. В каждый данный момент времени возможности удовлетворения общественной потребности в творческом труде и его результатах ограничены финансовыми ресурсами государства. Но не только их наличие определяет цену, которую платит общество за потребляемый им полезный эффект труда в культуре. Не менее важную роль играет распределение ресурсов, которое, в свою очередь, зависит от потребностей общества в культурных благах и его целевых установок на этот счет. Одним словом, оценка полезности труда в сфере культуры является отражением не только меры богатства государства, но и его культурной политики. В области труда она проявляется в централизованном регулировании уровня заработной платы посредством общегосударственной системы тарификации и нормирования труда, которая в разные исторические периоды может быть более или менее жесткой, а также в установлении гарантированного минимального уровня заработной платы на основе таких показателей, как минимальная и средняя «корзина потребления» и прожиточный минимум.

Увеличение минимальной ставки заработной платы приводит, в частности, к повышению издержек организаций и, как следствие, к уменьшению размера прибыли или увеличению убытков. В результате сокращаются налоговые поступления в бюджет государства от коммерческих предприятий и растут дотации некоммерческим организациям. Поддерживая доходы экономически слабых, государство стремится к социальной стабильности общества и платит за это потерей части своих бюджетных средств. Уменьшение доходов предпринимателей также «обменивается» на социальный эффект, но присваиваемый ими уже не как индивидуальными субъектами рынка, а как членами соответствующей социальной группы и общества в целом.

Потери государственного бюджета при регулировании уровня оплаты труда являются одной из форм оплаты социальной полезности рабочей силы в сфере культуры.

Оценка полезности творческого труда со стороны конкретных организаций культуры происходит, как мы уже говорили, и до и после процесса производства. При этом априорная оценка в некоторой степени отражается в тарифной части заработной платы. Конечно, она является прежде всего объектом воздействия государства. Но и работодатель, присваивая разряды конкретным работникам, определяя их тарифы и оклады, также влияет на тарифную заработную плату. Та ее часть, которая превышает гарантированный минимум, является объектом совместного управления государства и организаций культуры.

Апостериорная оценка количества и качества труда отражается, главным образом, в надтарифной части заработной платы. Уровень последней зависит от результатов работы творческого коллектива, доходов, которые он получает, и от того, какую их часть может направить на оплату труда, а также от результатов работы самого работника. В отличие от государства организации культуры вступают в распределительные отношения с каждым работником. Их роль в вопросах распределения своих доходов и дифференциации дополнительной оплаты труда зависит от политической и экономической системы управления, принятой в стране. Но при любой системе регулирующая роль государства распространяется и на надтарифную часть заработной платы если не прямым, то косвенным образом — через финансовую, налоговую и ценовую политику.

Активная роль государства на рынке труда не ограничивается участием в формировании уровня заработной платы. Социальная составляющая цены труда была бы неполной без затрат государства, связанных с пенсионным обеспечением и другими формами социальной защиты. Эти затраты могут осуществлять и организации (предприятия, фирмы), и государство.

При этом государство законодательно устанавливает уровень обязательных отчислений в фонды социального и медицинского страхования и пенсионный фонд, определяет величину и условия выплат из этих фондов и порядок пользования социальными льготами. Оплата социальной полезности рабочих мест (социальная составляющая цены) осуществляется в разных формах. Так, выделяя соответствующие финансовые средства организациям культуры, государство оплачивает не только социальную полезность результатов производства, хранения, распространения и потребления культурных благ, но и социальную полезность рабочих мест, связанных с деятельностью этих организаций. Кроме того, бюджетные ассигнования, направленные на создание рабочих мест, программы по занятости (содержание служб занятости, выплата пособий по безработице и т. п.), являются дополнительными издержками государства или, по его требованию, организаций культуры, обусловленными реализацией интересов общества в этой области. Зарплата, пенсии, социальные льготы, ассигнования из бюджета на программы занятости и т. п. являются отражением оценки товаров на рынке труда обществом и самостоятельными субъектами хозяйствования и должны решать две противоположные задачи: обеспечивать социально-экономическую защищенность работников общественно признанных профессий и стимулировать их эффективную работу.

4. Воспроизводство кадров культуры.

В России существует широкая сеть образовательных (в основном государственных) учреждений, где готовятся кадры для сферы культуры и искусства в рамках программ начального, среднего, высшего и послевузовского профессионального образования. Наибольший удельный вес среди них занимают организации профессионального музыкального образования: консерватории и музыкальные училища. Однако подготовка

профессионалов в этой сфере оказалась бы невозможной, не будь она поддержана широкой системой детских музыкальных школ. Не имея статуса профессиональных, они действуют в системе так называемого дополнительного образования. Среди множества музыкальных школ есть такие, которые ориентированы на раннее профессиональное образование особо одаренных детей — так называемые средние специальные музыкальные школы (ССМШ). Высшее учебное заведение - консерватория — не является последней ступенью в системе музыкального образования. Наивысшую квалификацию музыканты различных специальностей могут получить освоением программ послевузовского образования в аспирантуре по творческим исполнительским специальностям, а музыковеды - в аспирантуре и докторантуре. Консерватории и другие высшие учебные заведения музыкального образования ведут подготовку специалистов по следующим специальностям высшего профессионального образования: «Инструментальное исполнительство (по видам инструментов)», «Вокальное искусство (по видам)», «Дирижирование (по видам исполнительских коллективов)», «Композиция», «Музыкальное искусство эстрады», «Музыкальная звукорежиссура», «Этномузыкология», «Музыковедение».

Каждой специальности культуры и искусства соответствует, как правило, несколько образовательных программ, отличающихся присваиваемой квалификацией. Например, специальности «Инструментальное исполнительство (по видам инструментов)» соответствуют квалификации «концертный исполнитель, артист оркестра, артист ансамбля...» по соответствующим группам инструментов; специальности «Вокальное искусство» - две квалификации: «оперный певец, концертно-камерный певец...» и «исполнитель народных песен...»; специальности «Композиция...» соответствует одна квалификация «композитор...» и т. д. Но вузовская программа подготовки любого музыканта обязательно имеет и педагогическую составляющую. Поэтому к каждой из квалификаций в блоке музыкального искусства через запятую добавлено «преподаватель». Таким образом, высшая школа в области музыкального искусства одновременно решает и проблему подготовки педагогических кадров, поскольку разветвленная сеть музыкальных образовательных учреждений требует постоянного кадрового воспроизводства. Профессиональное образование в области изобразительного искусства реализуется в подобной же структуре. Перечень специальностей высшего профессионального образования в области изобразительного искусства и дизайна содержит восемь позиций: «Живопись» (станковая, монументальная, театрально-декорационная, церковно-историческая и др.), «Графика» (станковая, книжная, плакатная, анимационная, компьютерная и др.), «Скульптура», «Монументально-декоративное искусство» (живопись, скульптура), «Декоративно-прикладное искусство» (художественный металл, художественная керамика, художественное стекло), «Искусство интерьера», «Дизайн» (графический, промышленный, дизайн костюма, среды, средств транспорта), «История и теория изобразительного искусства».