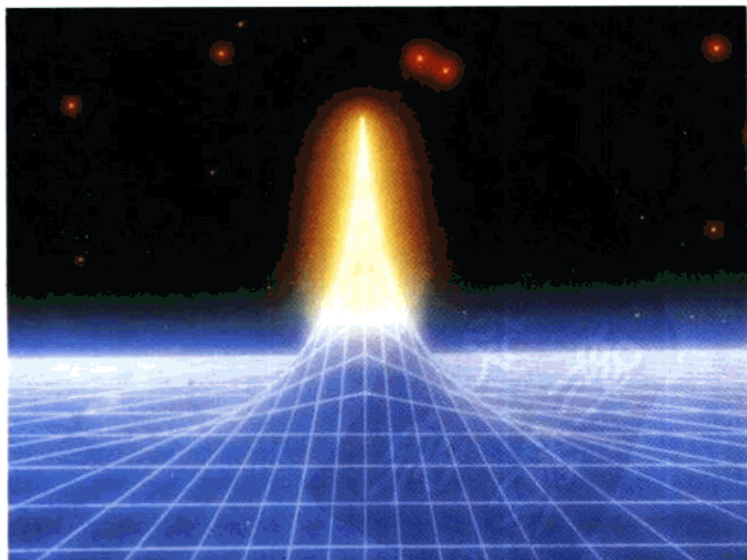


走向成功之路

陈安仁 主编



第一部份

工作研究

深圳接收毕业生工作的回顾与展望

陈安仁

深圳作为改革开放的试验地，十五年来在高等学校毕业生分配和就业制度方面，积极探索市场经济条件下大学生就业之路，采取一些改革措施，取得了较好的效果。十五年累计接收院校应届毕业生4万多人，占全市干部的32.5%。近年来大批应届高校毕业生把深圳作为毕业后工作的首选之地，他们希望在祖国的南疆实现自己的理想，贡献才华。与此同时，迅速发展的特区经济需要大批优秀毕业生，特区社会的快速发展，也给毕业生提供了大量施展才干的机会，因而也增强了对大批优秀毕业生的吸引力。现在优秀院校毕业生已成为我市干部的一个主来源，成为特区建设的一支重要力量。

一、毕业生分配就业制度改革的三个阶段和两个环节

1980年深圳特区建立之后的十五年里，为使我市毕业生分配工作适应社会主义市场经济的需要，我们对传统的大中专毕业生分配制度分三个阶段进行了一系列改革。

第一阶段的特点是选拔与分配相结合。特区1980年建立到1986年，这个阶段是深圳经济建设打基础时期，各个用人单位急需一批实用型人才。这时对应届大学生实行选拔与分配相结合的方式，由用人单位提出所需大中专毕业生的专业和数量，市人事局把学生接收到深圳后，由用人单位挑选或分配到用人单位。这种办法改变了原有单纯的计划分配形式，是对毕业生分配制度改革的一种尝试。但还带有“二次分

配”的色彩。“二次分配”突出了总体客观调整价值规律需求规模的作用。它不能完全适应市场经济对人才需求的具体要求,例如:少数毕业生由市人事部门挑来之后,由于种种原因,用人单位不愿意要,此时只有采用行政手段分下去。随着时间的推移,“二次分配”的缺点日渐突出,需要在这方面有更大的突破。

第二个阶段是1986年到1988年的深化改革阶段。市政府在研究刚刚创建的深圳大学首届毕业生分配问题时明确提出,该校首届毕业生实行“不包分配,双向选择”制度,应届毕业生通过自我介绍与用人单位见面,学校成立“就业指导中心”。这种作法在全国引起较大反响。这个时期深圳市接收市外大中专毕业生也基本上把挑选学生的自主权下放到用人单位,但是由于内地院校没有全面实行“双向选择”,用人单位还只是通过学校推荐与看材料选择毕业生。但是,深圳大学不包分配以及深圳的用人单位率先实行“双向选择”的做法对全国改革毕业生就业制度无疑是一个启发,这对在更大范围内实施改革起到“试验”的作用。

第三阶段是1988年到现在全面实行“双向选择”。毕持学校推荐函和成绩单到深圳选择用人单位;单位也主动到学校与毕业生见面挑选毕业生;学生在写毕业论文或毕业设计过程中也可以到深圳用人单位实习,双方增加了解;市人事局毕业生分配部门仅从控制进人指标、专业是否对口、毕业生资格审查三方面把关。

经过几年的努力,深圳逐渐形成这样一种格局:即专科、中专生立足于自己培养,本科以上学历毕业生立足于从市外接收。由于近年市政府致力于发展高新技术产业,对干部的文化要求愈来愈高。为挑选到高素质毕业生,规范接收形式,深圳要求各单位接收的市外院校毕业生必须是国家教委直属或国务院部委所属重点院校本科以上学历的专业对口毕业生。

深圳接收安排的毕业生从总体上主要有以下两个来源:一是市外重点高校;二是市内所属七所大中专学校。深圳市主管毕业生分配就业

的部门有三个：即市计划局、市人事局、市劳动局。市计划局制定宏观计划；市人事局负责将宏观计划分解下达到用人单位并组织实施，负责接收安排国家包分配的公费生的工作和双向选择工作的指导；市劳动局负责国家不包分配的毕业生的就业，这些毕业生包括自费生、代培生等。需要说明的是，广东省招生委员会1989年和1990年的招生文件都规定：代培生主要是本省的老少边穷地区，吸收人才无明显困难的地区不搞代培。深圳不属于上述地区，故从1989年开始，深圳对外没有代培学生，也不接收外地区和部门代培生，如有计划外代培生，一律向劳动部门申请就业。

从1988年开始，由于深圳率先试行毕业生就业“双向选择”的办法，改革了分配毕业生的传统作法。对愿意到深圳来工作的市外大学毕业生，政府不搞先接收再分配，而是让用人单位直接与学生见面，有充分的选人自主权。实践证明，“双向选择”使毕业生与用人单位均有了较大的选择余地。双方的选择标准、价值观念在市场经济条件下的碰撞、结合，使平等竞争、择优录用进入毕业生分配工作的领域。

高等学校的毕业生是国家的宝贵人才资源，为了充分发挥大学生的作用，防止浪费人才，我市在做好“双向选择”工作过程中，注意抓住以下两个环节：

一是抓专业要对口。对教育、医疗两类专业的学生，按国家现行规定，坚决不允许改行或变相改行，只能到对口单位。对从事基础理论研究的硕士、博士研究生，必须到能提供相应工作条件的用人单位去。这种办法主要是防止一些毕业生为了到经济待遇好的部门去而放弃自己的专业，造成对国家教育成果的浪费。当用人单位挑选毕业生之后，如专业不对口，或大才小用，或毕业生分配资格有问题，人事局可予否决。多年来，我们认为“专业对口”这个条件不能放松。国家培养一个大学生或研究生都要付出近20年的教育周期。无论是毕业生本人或用人单位不坚持这个条件都是我们所不允许的。从本科生到硕士生直至博士生，

其专业方向是越来越专一,这些人才通过一个时期的实践,应该成为某些领域的专家,这是国家和社会发展进步的希望所在。所以,我们在毕业生走上工作岗位后还用追踪调查的方式了解他们发挥作用的情况,力求使毕业生“学以致用”。

二是采用“合同制”管理办法。在院校毕业生报到伊始,学生与用人单位就要签订服务期若干年的合同(一般是3至5年),期满后后方可调动单位。这样做主要是防止毕业生的“单位所有”,使兴趣转移或不适应本单位环境的毕业生有重新选择职业的可能,并防止一些单位压制人才。当然,合同期满后,双方也可以续签。合同制管理不仅是对新就业的大学生,1992年开始,深圳对在企业工作的干部和工人统称为“企业员工”,实行“全员劳动合同制”管理,它对企业用人制度进一步适应市场有重要意义。

二、院校毕业生就业的特点

院校毕业生在深圳就业制度改革中明显呈四个方面的特点。一是数量多。大大超过全国同等人口规模的城市接收毕业生数量;二是专业广。接收毕业生涉及专业学科门类及其细分超过300个,尤其是经济类、理工科的实用型专业;三是院校多。主要是国家重点院校和部属重点院校,近年覆盖了90%以上的重点院校;四是层次高。主要指学历层次中博士生、硕士生、本科生一直占90%以上比例。

(一)数量多。从1989年之后,随着特区社会和经济发展的需要,深圳每年接收市外院校生3000到5000名,市内培养院校生1000到1500人,合计为4000到6000人。在国内属接收毕业生较多的城市。广州市近年来每年接收6000至8000名毕业生,可是其中大部分是广州生源考到外地院校分回来的,另外一些是本市院校培养出来的学生。而深圳每年接收的市外校生中,生源占总比例不足8%,市内培养院校生占总数的25%左右。绝大多数是“外来”的具有开拓精神的新生力量。这些“新鲜血液”无疑给这个新城市增加了活力。

(二)专业广。深圳接收的应届毕业生专业多为实用型,其特点是紧密适应实际工作的需要。近年每年接收 1000 名硕士,100 名博士,3000 多名本科生中,财会、金融、电子、通讯、工民建等专业占较大比例。所接收毕业生学历层次高、专业内涵较广。如电子类毕业生的专业有“电气工程”、“电子材料”、“电子结构”、“电子信息”、“电子设备”、“电子仪器”等等。又如涉外经贸专业有“国际保险”、“国际工程”、“国际海事”、“国际商务”、“国际税收”、“国际投资”、“国际航运”、“国际会计”、“国际金融”等专业。近三年接收的毕业生学科类别超过 300 个。需要说明的两点是:

1. 学历越高门类划分越细,如硕士、博士研究生均在上一个学历学科中集中一个分支深入研究,将来可能成为某一个领域的专家;

2. 对专业选择均是用人单位根据工作岗位客观需要,而不是强制性的。

(三)院校多。每年接收的毕业生中均有国家教委直属重点大学,如北大、清华、复旦、上海交大等。还有各部委所属 200 多所重点院校,如公安部所属的公安大学、警官大学、刑警学院;邮电部所属的北邮、南邮、长邮等院校,以及财政部、国内贸易部、中国人民银行总行所属院校。各院校的毕业生在不同的单位、岗位以出色的表现互相竞争、互相学习、蔚然成风。历年来,有五所院校均占毕业生接收数量的首位,它们是中山大学、武汉大学、华中理工大学、华南理工大学、中南财经大学这些院校每年来深超过 200 名,北京大学、清华大学的毕业生每年也超过 100 人。从某种意义上说,深圳也是名牌院校优秀毕业生荟萃之地。

(四)层次高。主要表现在学历层次上。各用人单位挑选优秀毕业生尽可能地找名牌院校的专业对口的高学历学生,如深圳华为公司生产和开发程控交换机,专门到中国科技大学选少年班的本科生、研究生。中国人民银行深圳分行 1995 接收的毕业生中研究生占 70% 以上。深圳证券交易所开发新型交换网络系统,深圳机场公司开发售票全国

联网系统也均要高级人才。我国的研究生每年毕业后大多数在科研机构 and 高等院校工作,在深圳每年能有 1000 名实用学科的研究生“落户”,有 3000 多名本科生就业的确是社会和经济发展的有生力量。

事实说明,大批优秀高校毕业生集聚深圳发挥才干,提高了文化结构;充实了专业结构;改善了年龄结构。这些人才是深圳未来发展的希望。

三、优秀毕业生增强了我市干部队伍的活力

深圳社会经济的发展与毕业生作用的发挥互相促进,即快速发展的社会经济为毕业生提供了广阔的用武之地,毕业生作用的充分发挥又大大促进了社会经济的发展。深圳接收的高校毕业生,大多来自全国各地的重点高校,1980 年到 1988 年,深圳每年接收院校生 900—1500 人,1989 年到 1992 年每年接收 3000 到 4000 人,1993 年以后,每年接收 5000 多名毕业生。对深圳近年接收大批毕业生,有些不了解深圳发展情况的同志,常常疑虑:深圳能容纳多少人才?这些毕业生来了能充分发挥作用吗?对此,可以用经济统计数字来说明问题。深圳的面积有 2020 平方公里,约为我国总面积的万分之三。深圳有常住人口 93 万,约为我国总人口的万分之八。但是,深圳的经济能量却远不能用平均数来衡量。1994 年,深圳的国民生产总值为我国的千分之十七;固定资产投资为全国的千分之二十;出口创汇额为全国的百分之十五。如果把深圳的国民生产总值、财政收入、出口创汇三项指标与珠海、汕头、厦门相比,深圳超过这三个特区指标的总和。深圳生产的主要轻工产品指标均是同行业首位,按 1994 年统计数字,深圳每天生产电话机 6 万台、录放机 12 万台、手表 74 万只。全国计算机产值 180 亿,深圳为 47 亿,占四分之一;程控交换机产量占全国三分之一;计算机软件出口也占全国三分之一。仅服装一项年出口 11.5 亿件,丝绸服装出口占全国总值的 26%。深圳年产彩色电视机 270 万台,占全国总产量的 20%。深圳有一万家“三资”企业,有 30 多家外资银行,有来自全国各地的 300 多个证

券交易商,有证券交易所和期货交易所,证券交易额最高时一天达 82 多亿元,期货交易最高时一天超过 20 亿元。这充分说明,深圳作为我国创办的第一个特区,经济和生产发展已经达到相当的规模,这里有专业人才充分发挥作用的环境和条件。

以上经济活动的数字还说明:在市场经济条件下,企业为了加强自身的竞争力,立于不败之地,会自觉改善专业人才队伍结构,企业为了吸引和留住人才,尊重人才也会成为自觉的行动。例如,深圳的建设集团公司,是由当年的基建工程兵集体转业从事房地产开发的一个大型国营企业,全国建筑业百强企业前 5 名中有三名是其下属单位,年产值二十多亿元。为深圳最大盈利国营企业、最大纳税企业。企业发展过程中,随着新工艺、新技术的推广和广泛应用科技成分含量大的原因,需要高素质的专业技术人员,这为高校毕业生提供了更多的就业机会。该公司近年每年接收本科以上学历毕业生近二百名,其中硕士生 30%。特区汇华集团是一家从事进出口贸易的大型企业,为使学生有良好的生活环境,公司保证学生每人一间房,并配备床、桌、书架等设施。深圳发展银行是国内第一家股份制上市银行,该行近年共接收院校生 400 多名,其中国内重点院校生中的 45% 为研究生。这些优秀生在业务上很快成为骨干力量。众所周知,香港面积为 1095 平方公里,占深圳的一半,人口 600 万,但它一年的出口额达 1000 亿美元以上,超过大陆省市自治区的总和,跻身于亚洲四小龙,靠的也是人才。最近,香港当局提出每年从国内 36 所重点大学选拔 1000 名优秀生到香港工作,经济待遇与港人相同,连续工作五年后可转为香港永久性居民。由此说明,香港也十分重视优秀人才的引进。

深圳在吸引接收优秀毕业生过程中,强调了地不分南北,人不分东西,只要专业对口,能学以致用,我们都热情欢迎来特区投身于经济建设。市场经济的浪潮不断冲击原有的体制和传统观念,对我国的高校毕业生分配制度提出新的要求。深圳大学 1988 年开始实行毕业生“双向

选择”之后，毕业生分配办公室易名为“就业指导中心”，将体现计划经济色彩的“分配”二字去掉了。1994年6月份的《深圳晚报》以头版头条消息刊载“深圳大学”一些专业的学生就业难的问题并没有引起震惊。因为人们适应了市场经济条件下对人才的挑选和竞争并转变观念之后，对此类新闻毫不奇怪。本市应届高校毕业生找不到合适单位，可以待业或自谋职业，深圳考到外地院校学习的大中专毕业生如果没有找到深圳用人单位，也可以迁回户口自谋职业。这样的作法在计划经济时期是不可想像的。

四、适应经济发展需要，不断完善毕业生管理办法

深圳从1988年11月开始，对毕业生分配工作由市人事局实行了统一管理，并陆续制定了一些管理办法和措施。1991年，我们将实施了几年证明行之有效的一些措施和办法，用暂行规定的形式明确下来。近年来，深圳从全局出发，对接收市外院校大学生制度作了进一步完善。主要体现在以下几方面：

一是不与边远地区争人才。深圳明确规定，国内毕业大学生中，属新疆、内蒙古、青海、甘肃、宁夏等十个边远省区生源的学生不予接收，但这些地区在重点院校学习的优秀毕业生经生源省毕业分配办同意，方可到用人单位择业。

二是加强对毕业生资格审查和坚持高标准。考虑到我国教育领域的现状，对非统分的委培生、定向生、自费生以及非应届生，深圳人事局一概不予接收。要求毕业生选择用人单位时必须有学校分配部门推荐信和成绩单原件。对在校受过处分、涂改成绩表、简历及成绩较差者，深圳不予接收，以确保人才素质。

三是提倡人才属地化管理。深圳许多企业在内地投资、开发项目、设分支机构。已累计对内地投资130亿元，超过15年来内地企业对深圳投资的总和。对这些单位在内地所用人才及接收毕业生，要求在当地解决，我们要求这些单位主动与当地人事部门联系，并纳入当地的毕业

生分配计划。例如,深圳中兴新通讯公司是一家开发、生产程控交换机的企业,其农用程控交换机话机容量占全国市场 15%,为了减轻人员集中在特区的压力,该公司 1995 年在南京、上海建了两家产品开发研究所,接收毕业生几十名毕业生均纳入当地计划,这种方法实际效果很好,毕业生对行政关系、户口落在本地也很安心。

四是加强思想工作,关心毕业生的生活。深圳并不是全国收入最高、待遇最好地地区。但是这里毗邻港澳,联接国际市场,信息灵通、市场化程度高,有竞争的社会环境。可以使许多专业人士发挥专长。对于抱着追求待遇的不切合实际想法来深圳的大学生,我们坚持用“开拓、创新、团结、奉献”的特区精神进行教育,同时关心他们的生活、工作和学习。深圳建设集团下属的五公司和二公司都专门建了大学生宿舍,对新分来的大学生每人准备了床、桌子、椅子、书架、暖水瓶五件用品。还专门派汽车去广州为毕生接运行李。

随着我国高校招生、就业体制和学校管理体制改革的全面展开,深圳还要在适应市场经济和按国际惯例办事方面继续改进我们的工作,以适应改革开放的需要。在改革深圳高校毕业生分配制度的实践中,我们深深体会到:人才优势是深圳发展的基础,它是地理优势、政策优势所不可替代的优势,也是深圳将来取得更大发展的希望。因此,我们作好毕业生就业工作,探索充分发挥人才作用的途径,对特区改革开放和发展,有十分重要意义。

对大学生实行合同制管理的思考

市人事局

深圳经济特区创办以来,每年都从全国各地重点院校挑选一大批大中专毕业生充实特区干部队伍,十五年来共接收大中专毕业生四万六千多名,占特区干部队伍问题的 32.5%,大中专毕业生已成为特区建设的一支生力军。为深化特区干部人事制度改革,保障大中专毕业生能够在国家计划和社会需要的前提下自主择业,合理流动,保障个事业单位的用人自主权,深圳特区抓住有利时机,大胆改革,在前几年实行毕业生选择工作单位和用人单位选择毕业生的“双向选择”的分配方式的基础上,从一九九一年起,对国家计划招收并统一分配的毕业生,在特区企、事业单位就业的,一律实行合同制管理,打破了“一次分配定终身”的传统分配制度,端掉了“铁饭碗”使特区的干部人事制度改革又迈出了可喜的一步。

一、抓住时机,大胆改革毕业生分配制度。

深圳特区创办 15 年来,毕业生分配工作基本上经历了从“统包统分”到“双向选择”的过程,“统包统分”是我国长期沿用的毕业分配方式,它实行严格的计划分配,在一定程度上满足了经济建设对人才的需求,但由于“供需不见面”,用人单位与学校及其毕业生缺少联系和沟通,容易导致用非所学,不能很好地调动毕业生的积极性,往往造成人才浪费。为了克服这种分配方式的弊端,适应特区经济发展的需要,我市从 1987 年开始,首先在深圳大学试行了由毕业生和选择用人单位,

用人单位选择毕业生的“双向选择”就业方式,取得了较好的成果。1988年11月我市又规定凡进入深圳特区的毕业生,一律实行在国家计划指导下的“双向选择”。由于改革了毕业的分配制度,吸引了大量的人才到特区工作,为特区提供了一个择优选干的机会,同时,毕业生也挑选到能发挥自己才能的工作单位。“双向选择”的分配方式,充分体现了它的优越性。

但是,“双向选择”只是改革了毕业生的分配方式,未能涉及到就业后的管理问题,仍然无法解决“一次分配定终身”、“人才单位所有”和“干好干坏一个样”的弊端。例如,有的毕业生专业不对口,难于发挥技术专长,又不容易调动,造成人才资源的浪费;有的单位因产业结构调整,开发新的项目,要求人才重新组合,可是,单位不需要的人才难于调出,给单位造成困难;一些需要稳定人才的单位,如农业、林业、教育、卫生等系统,又难于使人才稳定。上述这些问题,要求我们必须找出一种途径,达到既能使单位需要的人才进得来,又能使专业不对口的人才能及时合理调整。深圳特区经过十五年的干部人事制度改革,为大中专毕业生就业制度的进一步改革创造了十分有利的条件:一是住房制度的改革,干部职工住房商品化,解决了人才流动的主要障碍;二是工资制度的改革,按担任的实际职务领取工资,落实了按劳分配的原则;三是企业干部制度的改革,实行聘用任期制,干部能上能下;四是实行专业技术职务聘任制;五是经过几年来的实践,已经形成了正常的人才市场机制;六是《深圳特区社会保险条例》的颁布实施,解决了干部职工的行业保险、社会保险等问题。同时,深圳特区率先在全国实行劳动用工制度改革,全面实行合同制管理的经验,为我们进一步改革大中专毕业生分配制度提供了很好的借鉴。因此,我们在认真调查研究、反复论证经过二年多时间积极探索的基础上,提出了大中专毕业生就业制度改革的设想和方案报经深圳市委常委会会议讲座通过,一九九一年六月七日由市政府正式颁布了《深圳经济特区对大中专毕业生就业实行合同制

管理的暂行办法》，使大中专毕业生分配制度的改革又深化了一步。

二、突出重点，切实保障毕业生的择业自主权和用人单位的用人自主权。

根据《暂行办法》，从1991年起，除硕士以上学位的研究生之外，由国家计划招收并统一分配在深圳特区工作的毕业生，在企业、事业单位就业的，包括市属和驻深事业单位、内联企业、外商投资企业、股份制企业、民间科技企业等，都要实行合同制管理，并本着平等自愿，协商一致的原则，由毕业生与用人单位签订合同，按合同条款规定改造各自的职责、权利和义务。合同包括六方面的内容：(1)岗位(或工作)职责；(2)合同期限(三至五年)；(3)工资报酬和劳保福利待遇；(4)工作纪律；(5)违约责任；(6)双方认为需要规定的其他事项。这些合同内容的核心就是要保障毕业生的择业自主权和用人单位自主权。这具体体现在以下四方面：

第一，《暂行办法》所规定的毕业生和用人单位签订的合同，是在平等自愿、协商一致的基础上签订的。双方要依据合同条款规定履行各自职责、权利和义务，任何一方如果单方面把条款强加给对方，对方有权不予签订。这是保障双方权利的前提。

第二，《暂行办法》规定，合同期满后，合同就自然终止。这就是说双方此时已没有了隶属关系。这时，毕业生根据社会需要和本人情况，既可以要求续订合同，又可以与其他用人单位签订合同；用人单位则根据生产和工作需要，既可以要求毕业生继续签订合同，又可以重新挑选人员，调整和优化人才结构。这是保障双方选择权的基本条件。

第三，《暂行办法》规定，双方都可以提出解除合同。对用人单位来说，在五种情况下，可以提出解除合同；对毕业生来说，也在五种情况下，可以提出解除合同。通过这些规定，进一步保障了双方的权利。

第四，《暂行办法》规定，毕业生待业保险和生活待遇，按国务院颁发的《国营企业职工行业保险暂行规定》《深圳市社会保险条例》执行。

这有利于减少毕业生对单位的依附,从而为企业事业单位的用人自主权和毕业生的择业自主权创造社会条件。

从上述内容可以看出,对毕业生就业实行合同制管理的意义和作用是很重大的。第一,有利于强化毕业生分配就业的激励机制和竞争机制,打破了“学好学坏一样分得出去”、“干好干不好一样呆得下去”的传统观念,激励毕业生积极进取,奋发向上;第二,有利于保障毕业生在国家计划和社会需要的前提下自主择业,做到人尽其才,才尽其有,改变“一次分配定终身”和人才部门所有的状况,促进人才的合理流动;第三,有利于各大中专院校比较准确地掌握各用人单位对人才需求的信息,及时合理地调整专业设置、培养目标及招生计划,以便提供适合各用人单位需要的合格人才,避免“学非所用”;第四,有利于保障企事业单位的用人自主权,企事业单位可以根据生产和工作需要,在毕业生中选择合适的入选,并按合同规定进行管理,避免需要的人进不来,不需要的人出不去的局面。不断调整人才结构,推动生产的发展。因此,对毕业对就业实行合同制管理,是改革毕业生分配就业制度的一个有益尝试,是特区干部人事制度改革的重要组成部分。

三、明确职责,健全和完善各项规章制度。

为了做到有章可循,依法管理,我们经过反复的征求意见,建立和健全了各项规章制度,把毕业生和用人单位各自应履行的职责、权利和义务在《暂行办法》中作了明确的规定。

一是明确规定毕业生应用的合法权益。有的毕业生担心实行合同制管理后,他们的合法权益得不到保障,为此,在《暂行办法》中明确规定了毕业生应享有的合法权益,并使其得到充分保障。例如毕业生从履行合同之日起,其工资、劳保、福利、退休、住房、休假、奖惩、职务提拔、专业技术职务任职资格的评定或聘任等均与所在单位同级、同类人中一视同仁。此外,为避免有的用人单位随意解除合同,还明确规定用人单位在下列情况下,不得解除合同:(1)合同期未滿,又不曾严重违反有

关政策规定的；(2)患有职业病或因工受伤并经市医务劳动鉴定委员会确认的；(3)患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；(4)女毕业生在孕期、产假和哺乳期内的。

二是明确规定合同的内容，签订和解除合同的程序适用范围等。对合同的内容，《暂行办法》规定要包括六方面的内容，这就为检查和监督合同双方是否履约提供了依据。对签订合同和解除合同的程序也作了比较明确的规定。签订合同的程序是：毕业生本人持市人事局报到证到用人单位报到，并与用人单位签订合同，双方签名盖章，解除合同的程序时：提出解除合同的一方，提前一个月通知对方，并填写《解除合同审批表》，双方签名盖章后，由用人单位送主管部门审批。这就进一步规范了合同制管理的步骤和方法。对合同制管理的范围，《暂行办法》还作了明确的规定，防止在执行过程中任意扩大合同制管理的范围。

三是明确规定双方解除合同的权力。合同期满后合同就自然终止，双方就没有隶属关系了。但如双方同意，可以续订，而原合同条款中的有关规定，也可以由双方协商修订。在合同期内，双方都应严格遵守全同条款的规定，但在下列情况下，用人单位可以提出解除合同：(1)不履行合同条款，屡教不改的；(2)对工作不负责任造成严重损失的；(3)严重违法乱纪的；(4)被判处劳动教养或判处徒刑的；(5)经市政府批准，所在单位被撤销的。同样，在下列情况下，毕业生也可以提出解除合同：(1)经用人单位同意，考上全日制各类高等院校继续深造的(含自费)；(2)符合国家政策规定，经批准自费出国留学的；(3)用人单位不履行合约，或者违反国家政策、法规，损害毕业生合法权益的；(4)需要调出深圳经济特区工作的；(5)有其他特殊原因的。

四是明确规定毕业生“待业期”的管理制度。

在合同期满或经批准解除合同后，毕业生在重新签订的合同前的这一段时间，我们称为“待业期”。待业期内，毕业生可以在市人才服务中心登记求职，进行人才交流；同时自己也应积极寻找适合自己的工作