

2010年5月人力资源管理师  
国家职业资格四级  
卷册一 职业道德

一、 职业道德基础理论与知识部分

答案指导：

1、该部分均为选择题，每题均有四个备选项，其中单项选择题只有一个选项是正确的，多项选择题有两个或两个以上选项是2、正确的。

请根据题意的内容和要求答题，并在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑。

3、单选、错选、漏选，则该题均不得分。

(一) 单项选择题(第1~8题)

1、根据《公民道德建设实施纲要》，从业人员应该遵循的职业道德“五项要求”是( )

- A、爱国守法、明礼诚信、公道正派、服务群众、勇于奉献
- B、爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、风险社会
- C、爱岗敬业、诚实守信、办事公道、遵纪守法、风险社会
- D、创新进取、遵纪守法、办事公道、服务群众、与时俱进

2、职业活动内在的道德准则是( )

- A、民主、审慎、法制
- B、忠诚、谨慎、人本
- C、忠诚、秩序、勤勉
- D、忠诚、审慎、勤勉

3、日本拉链大王吉田中雄说：“不为别人的利益着想，就不会有自己的繁荣。”从职业道德的角度看，这句话的真正意思是( )

- A、别人要求怎么做，自己就要怎么做
- B、知己知彼，百战不殆
- C、企业经营要善于说“对不起”
- D、诚信是企业立足社会的道德资本

4、从业人员执行操作规程的步骤和要求是( )

- A、牢记操作规程、演练操作规程、坚持操作规程
- B、背诵操作规程、了解操作规程、坚持操作规程
- C、牢记操作规程、改进操作规程、坚持操作规程
- D、牢记操作规程、演练操作规程、创新操作规程

5、日本丰田汽车公司长期奉行“少花钱多办事”的经营理念，节约成了丰田公司的文化、时尚和习惯。但近一个时期以来，丰田汽车公司却连续陷入了“召回门”的泥潭，据分析，问题的产生或多或少与“节约”有关，这说明：( )

- A、“少花钱”是不能够做到或者做好“多办事”的
- B、产品缺陷来源于把“节约”作为经营理念的战略
- C、“节约”就是赚小便宜吃大亏
- D、把握节用有度的本质十分重要

- 6、职业道德规范----“合作”的特征是（）
- A、牟利性、行业性、平等性  
B、社会性、互利性、平等性  
C、行业性、互利性、选择性  
D、职业性、互利性、选择性

- 7、职业道德规范---“奉献”的可为性是指（）
- A、人人可为  
B、有利可图  
C、只要想为，便可为  
D 对他人的要求

- 8、在职业道德修养中，从业人员应该遵循的基本要求是（）
- A、己所不欲，勿施于人  
B、害人之心不可有，防人之心不可无  
C、夹着尾巴做人  
D、领导叫干啥就干啥

（二）多项选择题（第9~16题）

- 9、职业道德的社会作用表现在（）
- A、有利于调整职业利益关系，维护社会生产和生活秩序  
B、有利于提高人们的社会道德水平，促进社会良好风尚的形成  
C、有助于企业有效掌控员工的思想和行为  
D、有助于完善人格，促进人的全面发展

- 10、我国社会主义职业道德的特点包括（）
- A、以功利主义为价值取向  
B、以集体主义为原则  
C、以“五爱”为基本要求  
D、以为人民服务为核心

- 11、职业道德对职业技能的作用表现为（）
- A、统领作用  
B、支撑作用  
C、促进作用  
D、决定作用

- 12、关于敬业，正确的说法是（）
- A、在职业规范中，敬业是对从业人员最根本的要求  
B、长期从事一项职业，必能产生感情进而促进敬业的局面  
C、是否敬业是许多著名企业选人用人的首要条件  
D、敬业的核心是文明礼貌

- 13、职业道德规范——“诚信”的特征包括（）
- A、模糊性  
B、智慧性  
C、止损性  
D、表象性

- 14、从业人员坚持职业道德规范——“公道”的要求包括（）
- A、立场要坚定  
B、方法要灵活



了职务，你们双方见面机会少了，你会（）

- A、仿佛觉得N某的心变了
- B、估计过一段时间会好的
- C、只觉得N某比较忙碌而已
- D、依稀感觉长此下去，N某不再和自己成为朋友

22、平常，公司推选劳动模范或者业务标兵之类的，你会（）

- A、按照领导的要求进行推选
- B、按照自己熟悉的状况来推选
- C、平时谁对自己好就推选谁
- D、尽量推选离自己关系较远的人

23、在上班路上，你因为交通拥堵而迟到，到了班上，你要做的第一件事情会是（）

- A、向其他同事解释迟到的原因
- B、马上进入工作状态
- C、一边工作，一边向别人解释交通拥堵的严重程度
- D、一边工作，一边盘算如何应对主管的批评

24、公司领导令办公室秘书通知你，马上赶赴市内某地参加一项重要活动，你急忙联系了一下，确认眼下只剩两种交通方式：1、如乘坐公交车，且整齐道路不堵，一切顺利的前提下，时间可能提前2分钟，费用4毛钱；2、乘坐出租车，可以保证提前到达20分钟，费用40元。根据公司规定，市内交通费用均由个人自理，对此你会（）

- A、乘公交车
- B、乘坐出租车
- C、请示领导
- D、请办公室秘书决定

25、某地植树造林，栽植数量很大，但成活率很低，对于植树造林的“数字”，很多人觉得水分很大，当地群众戏称“只见数字，不见树木”。对此，你的看法是（）

- A、个别机构或者领导在数字上造假
- B、植树造林本来很困难，数字总会不准确
- C、这种现象在各地估计都存在，现在对数字已无感觉
- D、希望数字真的能够变成现实

## 第二部分 理论知识

（26~125题，共100题，满分为100分）

一、单项选择题（26~85题，每题1分，共60分。每题只有一个最恰当的答案，请在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑。）

26、劳动参与假说性的前提观点是（ ）的劳动参与率与经济周期不存在敏感性的反应性。

- A、男性成年人
- B、老年人
- C、女性成年人
- D、青年人

27、下列公式错误的是（ ）

- A、总供给=消费+收入
- B、均衡国民收入=消费+储蓄
- C、总供给=消费+储蓄
- D、均衡国民收入=消费+投资

28、企业短期唯一可变的生产要素是（ ）

- A、劳动工具
- B、劳动资料
- C、劳动对象
- D、劳动投入

29、对劳动者而言，物质帮助权主要通过（ ）来实现。

- A、社会保险
- B、社会保障
- C、社会救济
- D、薪酬福利

30、（ ）不属于劳动保障法。

- A、促进就业法
- B、社会保障法
- C、工作时间法
- D、劳动福利法

31、以下关于劳动法的监督检查制度的说法正确的是（ ）

- A、它规定了劳动关系的内容
- B、它规定了劳动关系的运行规则
- C、它规定了劳动关系的调整规则
- D、各项劳动法律制度的范围与劳动监督制度的范围是一致的

32、劳动法律关系的特征不包括（ ）

- A、它是双务关系
- B、它的内容是权利和义务
- C、它具有国家强制性
- D、它是劳动服务法律关系

33、影响消费者购买行为的主要因素不包括（ ）

- A、文化因素
- B、个人因素
- C、社会因素
- D、经济运行情况

34、顾客力量分析是企业特定经营环境分析的重要内容，不包括（ ）

- A、顾客消费承受能力
- B、顾客消费偏好
- C、顾客购买动机分析
- D、企业产品消费群体分析





- 55、下列说法不正确的是（ ）
- A、公司和应聘者之间的双向选择的关系
  - B、公司应该着重显示其选择的强势的一面
  - C、公司应该客观全面的介绍公司整体形象
  - D、公司应向应聘者树立良好的企业形象
- 56、背景调查的内用应（ ）
- A、迅速、有效
  - B、简明、实用
  - C、简单，明了
  - D、周全，详尽
- 57、（ ）社会阅历浅，思想比较单纯，接受能力强。
- A、归国的学生
  - B、在学的研究生
  - C、校园招聘的学生
  - D、在学的博士生
- 58、员工信息管理系统的（ ）层是指对应于人力资源管理具体业务流程的系统功能。
- A、业务处理
  - B、基础数据
  - C、决策支持
  - D、薪酬计划
- 59、下列有关员工培训的说法不正确的是（ ）
- A、全员培训在于提高企业全员素质
  - B、应充分考虑员工的能力偏差和工作分工的不同
  - C、重点培训要求对技术中坚和管理骨干加大培训力度
  - D、培训投资的成本就是全部可明确计算出来的会计成本
- 60、企业的培训流程属于企业的（ ）流程。
- A、决策
  - B、管理
  - C、营运
  - D、控制
- 61、培训的需求分析就是消除培训需求意想的片面性，从（ ）的工作计划来考虑。
- A、短期
  - B、中近期
  - C、长期
  - D、中长期
- 62、脱产培训的目的不包括（ ）
- A、为企业培养高层次技术人才
  - B、培养企业紧缺人员
  - C、为企业培养高层次管理人才
  - D、改善企业基层人员
- 63、管理人员教程培训的设计一般按照四个级别进行，其中一级培训是（ ）
- A、基础管理教程
  - B、管理理论教程
  - C、高级管理教程
  - D、总体管理教程
- 64、常用于管理培训的现场培训方法是（ ）
- A、工作指导法
  - B、工作轮换法
  - C、特别任务法
  - D、个别指导法

65、绩效管理的效度是指运用绩效管理方法，测量员工的能力与绩效内容的（ ）程度。

- A、稳定性
- B、可靠性
- C、一致性
- D、准确性

66、（ ）是对绩效管理中各个环节和工作要素进行全面检测，分析的过程。

- A、绩效沟通
- B、绩效改善
- C、绩效反馈
- D、绩效诊断

67、（ ）考评法适合于对生产性和操作性岗位人员进行考评。

- A、行为主导型
- B、效果主导型
- C、态度主导型
- D、品质主导型

68、（ ）对事不对人。考评者不仅注重对行为本身的评价，还考虑行为的情境。

- A、关键事件法
- B、行为量表法
- C、硬性分配法
- D、排队法

69、在对考评数据进行统计前，无需进行的是（ ）

- A、识别信息检索
- B、考评数据的效度检验
- C、考评对象真伪的检验
- D、考评数据的信度检验

70、以下关于员工绩效考评的说法不正确的是（ ）

- A、绩效标准必须客观化、量化
- B、绩效面谈能帮助员工发扬成绩、纠正错误、努力工作
- C、确定绩效考评基础包括确定工作要项和确定绩效标准两部分内容
- D、为了达到激励员工提高绩效的目的，应该尽量将绩效标准定的高一点儿

71、员工的激励薪酬不包括（ ）

- A、基本工资
- B、红利
- C、利润分成
- D、绩效工资

72、以下有关工效挂钩制度的描述不正确的是（ ）

- A、工效挂钩制度是指企业工资总额同员工绩效挂钩
- B、应按企业经济效益增长的实际情况提取工资总额
- C、工效挂钩是国家对国有企业工资总额进行管理的一种形式
- D、要在国家指导下按以丰补歉，留有结余的原则合理发放工资

73、以下各项不能决定员工计件工资多少的是（ ）

- A、合格产品数量
- B、工作量
- C、计件单价的高低
- D、提成比例

74、制定科学合理的工资制度的前提和依据是（ ）

- A、薪酬政策与目标的明确
- B、工作岗位分析与评价
- C、薪酬调查
- D、工资等级标准的确立

75、( )规定着单位生产时间内完成合格产品数量的标准尺度。

- A、技术等级
- B、工作等级
- C、劳动定额
- D、计件单价

76、( )规定，计件单价不仅以产量定额来计算，而且把质量、原材料消耗以及产品成本综合考虑。

- A、间接计件工资制
- B、综合计件工资制
- C、累计计件工资制
- D、超额计件工资制

77、用人单位依法安排劳动者在法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的( )支付其工资。

- A、125%
- B、150%
- C、200%
- D、300%

78、根据我国人力资源和社会保障部的相关规定，我国职工平均每月的计薪天数为( )

- A、19.92
- B、21.75
- C、21.92
- D、22.92

79、( )是当人们生病或受到伤害后，由国家或社会提供医疗服务或经济补偿的一种社会保险制度。

- A、养老保险
- B、医疗保险
- C、失业保险
- D、工伤保险

80、( )是企业财产的人格化代表，是生产经营与管理权的载体。

- A、雇员
- B、工会组织
- C、雇主
- D、用人单位主管

81、在劳动关系的调整方式中，( )的基本特点是体现劳动关系当事人双方的意志。

- A、劳动合同
- B、民主管理制度
- C、集体合同
- D、劳动法律法规

82( )是劳动关系当事人为明确劳动关系中特定权利义务，在平等自愿、协商一致的基础上所达成的契约。

- A、专项协议
- B、劳动合同
- C、要式合同
- D、集体合同

83、作为劳动合同主体题的劳动者必须年满( )以上。

- A、15周岁
- B、16周岁
- C、17周岁
- D、18周岁

84、按照《劳动合同法》的规定，劳动者在试用期内提前( )通知用人单位，可以解除劳动合同。

- A、3日
- B、6日
- C、30日
- D、60日

二、多想选择题（86~125题，每题一分，共40分。每题有多个答案，请在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑。错选，少选，多选，绝不得分）

86、实证研究方法的特点包括（ ）

- A、目的在于认识客观事实
- B、结论具有客观性
- C、以某种价值判断为基础
- D、结论具有主观性
- E、目的在于为政府制定经济政策服务

87、在现代市场经济国家，政府实施财政政策的主要措施包括（ ）

- A、变动税率
- B、调整政府购买水平
- C、公开市场业务
- D、调整政府转移支付水平
- E、增加货币供应量

88、年失业率取决于（ ）

- A、失业周数
- B、失业人数
- C、平均失业持续期
- D、就业人数
- E、失业人数所占社会劳动力的比例

89、依据劳动法律事实是否以当事人的意志为转移，法律事实可分为（ ）

- A、劳动法律行为
- B、劳动法律渊源
- C、劳动合同法律体系
- D、劳动法律事件
- E、劳动合同关系

90、下面属于劳动法律渊源的有（ ）

- A、正式解释
- B、劳动法律
- C、地方性劳动法规
- D、劳动规章
- E、国务院行政劳动法规

91、选择风险型决策的前提包括（ ）

- A、有一个明确的决策目标
- B、存在两个以上可供选择的方案
- C、可测算出种种自然状态发生的客观概率
- D、可测算出不同方案在不同自然状态下的损益值
- E、存在着不以决策人意志为转移的各种自然状态

92、按照消费者在购买决策过程中的作用不同，角色可分为（ ）

- A、倡议者
- B、跟随者
- C、决策者
- D、购买者
- E、使用者

93、企业采购中心的成员通常包括（ ）

- A、生产者
- B、影响者
- C、采购者
- D、决定者

E、信息控制者

94、满足成就需要的行为可以是（ ）

- A、发现和使用更好的方法完成工作
- B、比竞争者更出色
- C、实现或者超越一个难以达到的目标
- D、解决一个复杂问题
- E、影响他人并改变他们的态度和行为

95、心理测量方法在培训和开发中的作用主要体现在（ ）

- A、它是培训需求分析的必要工具
- B、是筛选人才的工具
- C、为培训内容和培训效果提供依据
- D、是晋升或加薪的依据
- E、是员工职业生涯管理的重要步骤

96、创新能力的激励机制包括（ ）

- A、团体激励机制
- B、个人激励机制
- C、市场激励机制
- D、社会激励机制
- E、企业激励机制

97、员工的素质包括（ ）

- A、身体素质
- B、智能素质
- C、品德素质
- D、人格素质
- E、文化素质

98、事业部制组织结构的缺点包括（ ）

- A、容易出现组织结构重叠现象
- B、主管须事事请示汇报
- C、各事业部责权关系不明确
- D、容易忽视企业整体利益
- E、容易出现管理人员膨胀现象

99、一个公司、一个部门、甚至一个岗位就是一个系统。系统的基本特征包括（ ）

- A、整体性
- B、环境适应性
- C、目的性
- D、对象明确性
- E、相关性

100、书面调查结果的可靠性和准确性受（ ）等因素的影响。

- A、被调查人的身份与地位
- B、被调查人本身文化水平的高低
- C、被调查人填写时的诚意
- D、被调查人填写时的兴趣和态度
- E、调查本身设计的合理性

101、企业员工的结构统计包括（ ）

- A、性别构成统计
- B、年龄构成统计
- C、工龄构成统计
- D、学历构成统计
- E、职业资格构成统计

102、工作时间的构成包括（ ）

- A、日历时间
- B、停工时间
- C、缺勤时间
- D、出勤时间

E、加班时间

103、劳动定额的内容包括（ ）

- A、劳动定额的制定
- B、劳动定额的贯彻执行
- C、劳动定额的修订
- D、劳动定额的统计分析
- E、劳动定额的审核

104、外部招募的不足表现在（ ）

- A、筛选难度大
- B、进入角色慢
- C、招募成本大
- D、决策风险大
- E、影响内部员工的积极性

105、企业采用遮蔽广告的原因包括（ ）

- A、企业不愿意让在职员工发现
- B、不愿意暴露自己的业务区域扩展计划
- C、广告只能被一小部分人看到
- D、不想让竞争对手发现在某地招聘人才
- E、广告只想让特定的人群看到

106、组织对员工进行投资，所能得到的回报状况取决于员工的（ ）

- A、劳动态度
- B、劳动积极性
- C、工资水平
- D、劳动生产率
- E、学历高低

107、（ ）等反映了员工历史状况。

- A、履历材料
- B、政治历史问题的审查
- C、鉴定材料
- D、参加党团组织的材料
- E、自传资料

108、培训管理的考评主要包括对（ ）等方面进行考评。

- A、培训内容
- B、培训时间
- C、培训形式
- D、培训教师
- E、培训的后勤保障

109、（ ）等因素决定了岗前培训的内容。

- A、企业生产经营特点
- B、企业文化
- C、员工受训时间长短
- D、培训成本
- E、新员工的平均素质

110、在岗培训的培训指导负责人应该具备的素质包括（ ）

- A、职业技能
- B、组织能力
- C、协调能力
- D、创新能力
- E、语言表达能力

111、圆桌分组教师布置法的主要优势包括（ ）

- A、比较适合较大团队培训
- B、可以在桌与桌之间进行沟通
- C、教师可以在各桌之间巡视
- D、有利于培养学员的团队意识

E、有利于学员集中精力

112、起草绩效管理制度的基本要求有（ ）

- A、全面性与完整性
- B、明确性与具体性
- C、民主性与透明度
- D、公平性与客观性
- E、相关性与有效性

113、考评员工的基本能力时，可能设置的考评项目包括（ ）

- A、理解与想象能力
- B、掌握本职工作业务知识程度
- C、社会常识的掌握程度
- D、本职工作必须的技能与技术
- E、字迹清楚、正确、美观

114、对中层部门主管的绩效考评内容包括（ ）

- A、产品合格率
- B、员工劳动生产率
- C、市场占有率
- D、计划任务完成率
- E、成本收益率

115、绩效管理的意义在于（ ）

- A、提薪酬报酬方面信息
- B、挖掘员工潜力
- C、为员工晋升提供依据
- D、管理员工的手段
- E、分析员工总体素质状况

116、国家统计局对工资总额的组成有明确的界定，工资总额包括（ ）

- A、计时、计件工资
- B、奖金
- C、加班、加点工资
- D、津贴和补贴
- E、特殊情况支付的工资

117、（ ）能够体现政府对企业工资分配的间接调控作用。

- A、工资指导线制度
- B、最低工资制度
- C、人工成本预测预警制度
- D、工效挂钩制度
- E、劳动力市场工资知道价位制

118、目前我国大多数企业工资制度的特点是（ ）

- A、级别多
- B、级别少
- C、级差大
- D、级差少
- E、水平低

119、计时工资是按计时工标准和工作时间支付给个人的劳动报酬，包括（ ）

- A、运动员的体育津贴
- B、新参加工作员工的见习工资
- C、按工作任务包干方法支付给个人的工资
- D、对已做工作按计时工资标准支付的工资
- E、实行结构工资制的单位支付给员工的基础工资和职务工资

120、我国的法定福利包括（ ）

- A、补充保险
- B、工资总额外补贴项目
- C、工资型津贴
- D、特殊情况下的工资支付
- E、法定带薪假日

121、福利对促进企业的发展具有十分重要的意义，具体包括（ ）

- A、激励、凝聚员工
- B、提高员工士气
- C、降低员工辞职率
- D、吸引优秀员工
- E、提高企业经济效益

122、目前我国职工参与管理的形式主要是（ ）

- A、平等协商制度
- B、职工大会
- C、合理化建议制度
- D、质量小组
- E、职工代表大会制度

123、（ ）属于劳动合同法法定条款。

- A、违反劳动合同的责任
- B、劳动报酬
- C、劳动合同终止的条件
- D、劳动条件
- E、保密事项

124、订立劳动合同时应遵循的原则包括（ ）

- A、平等原则
- B、协作履行原则
- C、合法原则
- D、协商一致原则
- E、自愿原则

125、执行女职工生理机能变化过程中的特殊过程包括（ ）

- A、经期保护
- B、婚期保护
- C、孕期保护
- D、产期保护
- E、哺乳期保护

## 2010年5月人力资源管理师 国家职业资格四级 卷册二：专业能力

一、简答题（本题共3小题，第一题10分，第2小题12分，第3小题8分，共30分）

1、实施在岗培训之前应做好那些准备工作？（10分）

2、请简述绩效考评的基本特点。（12分）

3、请简述计件工资制的具体形式。（8分）

**二、 计算题（本题共 2 题，第 1 小题 15 分，第 2 小题 15 分，共 30 分。现根据题意进行计算，然后进行必要分析，只有计算结果没有计算过程不得分。）**

1、李某是某大型国有企业的职工，他 7 月份实际上班天数为 25 天（制度工作时间为 20.83 天），其中有 10 天时间由于业务繁忙，每天工作时间为 11 个小时，法定日工作时间按 8 小时计算。请计算：李某 7 月份的加班强度指标、加班比重指标、平均加班强度指标。（15 分）

2、某企业生产部实行累进计件工资制，工资计算标准如表 1 所示。

表 1：计件工资计算标准

产量（件）	计件单价（元/件）
0~1000	1
1001~1500	1.5
1501~2000	2.5
2001~2500	4
2501~3000	6
3000 以上	10

白先生 10 月份完成了 2400 件产品，经检验全部合格。请计算：10 月份生产不应实付给白先生多少工资？（15 分）

**三、 综合题（本题共 2 题，第 1 小题 20 分，第 2 小题 20 分，共 40 分）**

1、曾经有一位 A 公司的员工这样形容 A 公司的校园招聘：“A 公司的校园招聘实在做的太好，即便在求职这个对学生比较困难的关口，它仍让我感到温暖，就是在这种感觉的驱使下，我来到了 A 公司。”

A 公司校园招聘的前期广告宣传通常会派送招聘手册，派送范围基本覆盖所有的应届毕业生，同时，还会邀请全校大学生参加校园招聘介绍会。

A 公司的校园招聘程序通常如下：校领导讲话；播放招聘主题片；公司招聘负责人详细介绍公司情况；招聘负责人答学生问；发放公司招聘会介绍材料。

A 公司会请公司有关部门的副总监以上高级经理，以及那些具有校友身份的公司员工来参加校园招聘会。通过双方面对面的沟通和介绍，向同学们展示企业的业务发展情况及其独特的企业文化、良好的薪酬福利待遇，并为其勾画出新员工的职业发展前景。通过播放公司招聘专题片，公司高级经理的有关介绍及具有感召力的校友亲身感受介绍，使应聘学生在段时间内加深了对公司的了解并建立了对公司的信心。

请回答下列问题：

- (1) A 公司校园招聘发的成功之处在哪里？（12 分）
- (2) 校园招聘有那些具体方式？A 公司具体采用了哪一种？（8 分）

2、2002 年方某被某家工厂招收为合同制工人，合同期为 3 年。劳动合同到期后，又续签了 3 年的劳动合同，合同期至 2008 年 9 月止。在合同期间，方某表现良好，但性格耿直，因工作问题与班组长和车间的领

导多次发生争吵，人际关系紧张。2007年10月份方某休产假90天，因身体不好又请了一个月病假后，为照顾小孩再次请事假3个月，厂方不同意，方某将假条放在单位就走了。厂方通知方某必须上班，否则按旷工处理，并扣发了其工资和福利待遇。方某在接到通知10天后才到厂里说明情况。方某称家里无人照看小孩，一时又找不到保姆，希望厂方予以照顾，待其找到保姆后再上班，这段时间可以不发工资，但厂方不予批准，决定解除与方某的劳动合同。方某不服，向当地劳动争议仲裁委员会申诉，要求给与公正的裁决。

请问该加工厂的行为是否正当合法？为什么？（20分）