higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

INDUSTRIËLE ORIËNTERING N3

21 November 2023

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 5 bladsye.

Kopiereg voorbehou

VRAAG 1

1.1	1.1.1	Waar		
	1.1.2	Waar		
	1.1.3	Waar		
	1.1.4	Onwaar		
	1.1.5	Onwaar		
	1.1.6	Waar		
	1.1.7	Waar		
	1.1.8	Waar		
	1.1.9	Waar		
	1.1.10	Onwaar		
			(10 × 1)	(10)
1.2	1.2.1	Yskor		
	1.2.2	ArcelorMittal		
	1.2.3	Suid-Afrika		
	1.2.4	Saldanha Steel		
	1.2.5	SABS		
	1.2.6	Amcor		
	1.2.7	WNNR		
	1.2.8	IDC		
	1.2.9	Sertifisering		
	1.2.10	SAQI		
			(10 × 1)	(10)
				[20]

VRAAG 2

2.1	2.1.1	Outokraties		
	2.1.2	Demokraties		
	2.1.3	Laissez-faire		
	2.1.4	Outokraties		
	2.1.5	Charismaties		
			(5 × 1)	(5)

2.2 2.2.1

- 'n Goeie leier behoort in staat te wees om aktiwiteite te organiseer ✓ en om hulpbronne soos vereis toe te ken om die taak te voltooi.✓
- 'n Goeie leier behoort in staat te wees om die werk in verskillende stadia ✓ te beplan en om die vordering daarvan te monitor.✓
- 'n Goeie leier bepaal die beste groepering vir bedrywe oor die lang termyn ✓ deur die werk in belangrike en ondersteunende funksies op te deel.✓
- Verenig bedrywe en dienste✓ sodat kostes verminder en doeltreffendheid verhoog word.✓
- Organiseer die bestuur en bestuursgerigte posisies ✓ om met maksimum doeltreffendheid te beplan, koördineer en beheer.✓

Kopiereg voorbehou

2.2.2
- 'n Goeie leier behoort in staat te wees om goeie opdragte✓ op so manier te gee wat ondergeskiktes inspireer om daaraan te voldoen.✓
- 'n Goeie leier sal iemand privaat aanspreek,✓ maar in die openbaar prys.✓
- 'n Goeie leier is bewus en leer uit ander se gedrag,✓ wat 'n goeie begrip van die menslike kompleksiteite bied.✓

(Enige 2 × 4) (8)

2.3

VOORDELE	NADELE
1. Baie charismaties, maklik om mee te kommunikeer, ontwikkel produktiewe verhoudings in die groep.	1. Groeplede mag 'n leier op grond van oppervlakkige redes kies eerder as op grond van die leierseienskappe wat nodig is om te lei
2. Groeplede voel aangetrokke tot informele leiers aangesien hulle hom/haar as deel van die groep erken.	2. Informele leiers is nie daartoe in staat daartoe om gesag af te dwing om 'n projek afgehandel te kry nie.
3. Informele leiers is geneig om in die groep die mees emosioneel intelligent te wees en om ander te inspireer om beter te doen.	3. Die hele groep mag dalk nie oor 'n informele leier saamstem nie, wat tot interne konflik mag lei.
4. Die span deel 'n gevoel van aanhorigheid en voel dat hulle 'n integrale deel van die organisasie is en beskou die organisasie se belange as hul eie.	4. Informele leiers is geneig om hul eie agenda te volg wanneer dit kom by die bereiking van die maatskappydoelwitte.
5. Die hoë vlak van intimiteit wat informele leiers met hul span het, stel hulle in staat om die ware stand van die groep se vordering op enige tydstip te ken.	

(Enige 2 × 2 + 1 vir tabel) (5)

2.4 Dit is die skepping van goedere en dienste✓ om in mense se behoeftes te voldoen.✓ (2)

[20]

VRAAG 3

3.1
- Die akte van oprigting
- Die statute
- Die lys mense met hul aanvaarding om die eerste direkteure te wees
- Die kwitansie vir die belasting wat op normale aandelekapitaal betaal is
- Die ligging van die plek waar die maatskappy se geregistreerde kantoor sal wees

(Enige 4 × 1) (4)

3.2
- Die anonieme vennoot (rustende vennoot)
- Kommunikasievennoot
- Die spesiale of beperkte vennoot
- Senior en junior vennootskappe

(4)

3.3
- Een van die vennote kan versoek dat dit beëindig word
- 'n Hangende hofbeslissing mag beëindiging afdwing
- Wanneer die vennootskap gesekwestreer word
- Een van die vennote kan bedank
- Wanneer een van die vennote sterf
- Wanneer die gespesifiseerde tyd vir die vennootskap verloop (Enige 4 × 1) (4)

3.4
- Weet wat jy wil sê
- Ken die ontvanger
- Skenk jou volle aandag aan die ontvanger
- Verkry begrip
- Verkry terugvoering
- Luister na wat die ander persoon sê
- Wees akkommoderend
- Moenie iemand wat praat onderbreek nie
- Praat oor toepaslike aangeleenthede (Enige 8 × 1) (8)

[20]

VRAAG 4

4.1
- Meer ongelukke in die werkplek sal aangemeld word.
- Produksievlakke sal daal indien werkers nie veilig voel nie.
- Die werkers sal deurlopende griewe by die bestuur aanhangig maak.
- Sommige werkers mag bedank as gevolg van moontlike gevare.
- Die maatskappy sal daarvoor aanspreeklik wees om werknemers wat weens 'n onveilige werkplek beseer word, te vergoed.

(LET WEL: 'n Korrekte volgorde is nie nodig nie.) (5)

4.2
- Hy/sy kan sonder enige inmenging van buite die onderneming optree.
- Die eienaar beskik oor die alleenreg op al die wins.
- Die eienaar neem self alle besluite.
- Dit kan maklik gevestig word met min wetlike vereistes.
- 'n Lisensies alleen is nodig om 'n onderneming te vestig.
- Dit kan net so maklik beëindig word.
- Kredietwaardigheid is dikwels hoog. (Enige 6 × 1) (6)

4.3
- Intelligensie
- Kennis van die werk
- Goedheid
- Goeie oordeel
- Kragdadigheid
- Regverdigheid
- Lojaliteit
- Integriteit (Enige 7 × 1) (7)

4.4 Wetenskaplike en Nywerheidsnavorsingsraad (2)

[20]

VRAAG 5

5.1
- Die president of HUB is aan die top van die struktuur.✓
- Die vise-president rapporteer aan die president.✓
- Die direkteure rapporteer aan die vise-president.✓
- Bestuurders en departemente rapporteer aan die direkteure.✓
- Toesighouers rapporteer aan die bestuurders van die departemente.✓
- Die werkers rapporteer aan die toesighouers.✓ (Enige 5 × 1) (5)

5.2 5.2.1
- Hy/sy moet 'n goeie voorbeeld stel deur altyd betyds by die werk op te daag en nie voor sluitingstyd te vertrek nie.
- 'n Toesighouer moet stiptelik wees in die voltooiing van die take wat aan hom/haar opgedra is.
- 'n Toesighouer moet krisisse of misverstande by die werkplek dadelik hanteer en dit nie kans gee om in 'n groter probleem te ontwikkel nie.

5.2.2
- 'n Goeie toesighouer moet goeie morele eienskappe vertoon om die voorbeeld vir die werkers te stel.
- 'n Goeie toesighouer neem nie kortpaaie nie en trek niemand voor nie, maar is in alle opsigte eerlik.
- 'n Goeie toesighouer ondersteun sy/haar spanlede en is bereid om die spit af te byt wanneer realistiese voordele namens die spanlede by die bestuur onderhandel word.

5.2.3
- 'n Goeie toesighouer sal die beste opsie kies wanneer 'n groot besluit geneem moet word ten einde die maatskappy en nie homself/haarself te bevoordeel nie.
- Hy/sy behoort goeie karakter en oordeel te toon wanneer hy/sy onder druk verkeer.
- 'n Goeie toesighouer sal nie besluite vir die kort termyn wat weer en weer te voorskyn tree, neem nie, maar sal verseker dat besluite vir die lang termyn geneem word.

(3 × 3) (9)

5.3 5.3.1
- Die toesighouer sal die groeplede aanmoedig om aan besluitneming deel te neem.
- Sodra 'n besluit geneem is, sal die toesighouer met die groep saamwerk om die besluit te implementeer.

5.3.2
- Die toesighouer neem al die besluite en laat geen deelname toe nie.
- Hy/sy besluit wat gedoen moet word, wanneer, waar en hoe dit gedoen moet en wie dit sal doen.

5.3.3
- Hy/sy moedig lede aan om aktief deel te neem en om aktief by die verdeling van arbeid betrokke te wees.
- Hy/sy sal implementering delegeer nadat 'n besluit geneem is.

(3 × 2) (6)

[20]

TOTAAL: 100

Kopiereg voorbehou