higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIONALE SERTIFIKAAT

VERKOOPBESTUUR N6

(4090346)

16 November 2023 (X-vraestel)
09:00–12:00

Hierdie vraestel bestaan uit 6 bladsye.

Kopiereg voorbehou

DEPARTEMENT VAN HOËR ONDERWYS EN OPLEIDING
REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA

NASIONALE SERTIFIKAAT
VERKOOPBESTUUR N6
TYD: 3 UUR
PUNTE: 200

INSTRUKSIES EN INLIGTING

1. Beantwoord al die vrae.
2. Lees al die vrae aandagtig deur.
3. Nommer die antwoorde volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is.
4. Begin elke afdeling op ’n nuwe bladsy.
5. Gebruik slegs ’n swart of blou pen.
6. Skryf netjies en leesbaar.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

Dui aan of die volgende stellings WAAR of ONWAAR is deur slegs 'Waar' of 'Onwaar' langs die vraagnommer (1.1–1.25) in die ANTWOORDBOEK neer te skryf.

1.1 ’n Voordeel van slegs kommissie vergoeding is dat dit eenvoudig en maklik is om te administreer.

1.2 Die ouderdom van verkoopverteenwordigers het geen invloed op verkoopsvergoeding nie.

1.3 Wanneer verkoopsvolume ontleed word, is dit nie nodig om bemarkingskoste ook te ontleed nie.

1.4 In ’n gedesentraliseerde verkoopsorganisasie word baie min gesag en verantwoordelikheid na laer bestuur gedelegeer.

1.5 ’n Formele verkoopsbeoordeling word deur die verkoopspersoon se onmiddellike toesighouer uitgevoer.

1.6 Byvoordele verskaf verkoopspersone van ’n gereelde inkomste vir basiese behoeftes.

1.7 Die internet kan nie gebruik word om ’n verkoopspos in die maatskappy te adverteer nie.

1.8 Verkoopsmense word gemotiveer deur die vooruitsig om meer geld te verdien.

1.9 Kandidate word geslote vrae tydens ’n ongestruktureerde onderhoud gevra.

1.10 Bonusse wat aan verkoopspersoneel betaal word, word gewoonlik bepaal deurdie aantal nuwe rekeninge wat oopgemaak is, of die mate waarop sekere take verrig is.

1.11 Monetêre insentiewe bestaan gewoonlik uit reisbelonings en aandele-opsies.

1.12 Een van die redes hoekom verkoopsbestuurders die verkoospgebied moet herontwerp, is omdat maatskappye nie genoeg verkoopspersone aanstel om die mark effektief te dek nie.

1.13 ’n Roetine-verkoopsprestasiebeoordeling word aan die einde van die jaar uitgevoer.

1.14 Werwing van verkoopspersone uit mededingende maatskappye in dieselfde bedryf het die voordeel dat sulke persone die bedryf goed ken.

1.15 ’n Posbeskrywing sit uiteen aan wie die verkoopspersoon moet rapporteer.

1.16 Die laaste stap van ’n verkoopsprestasie-evaluasie is om regstellend op te tree.

Kopiereg voorbehou

1.17 Die aansoekvorm help verkoopsbestuurders om voor te berei vir persoonlike onderhoude met poskandidate.

1.18 Eenheid van gesag is ’n georganiseerde stelsel wat mense in rangorde plaas volgens hulle belangrikheid.

1.19 ’n Metode om ’n maatskappy se bemarkingskoste te ontleed, is deur grootboekrekening-kategorieë.

1.20 Bestuur se spanwydte van beheer is geneig om te verhoog soos meer toesighoudende vlakke bygevoeg word.

1.21 Markaandeel kan omskryf word as die gekombineerde verkope van alle produkte in alle gebiede.

1.22 Verkoopsmense kan net deur hulle onmiddellike toesighouers opgelei word.

1.23 Tydens ’n induksieprogram leer ’n nuut aangestelde verkoopspersoon die maatskappy se unieke verkoopsmetodes ken.

1.24 ’n Verkoopsbestuurder kan die opleidingsbehoeftes van ’n verkoopspersoon bepaal deur hulle noukeurig in die veld waar te neem.

1.25 Persoonlikheidstoetse word gebruik om iemand se intelligensie en leervermoë te meet om kandidate vir verkoopsposisies te kies.

(25 × 2) **[50]**

TOTAAL AFDELING A: 50

AFDELING B

VRAAG 2

2.1 Verduidelik die volgende beginsels betrokke by die ontwikkeling van ’n verkoopsorganisasie:

2.1.1 Spanwydte van beheer

2.1.2 Eenheid van gesag

2.1.3 Hiërargie van gesag

(3 × 2) (6)

2.2 Noem VIER kenmerke van taakbeskrywing. (4 × 2) (8)

2.3 Bespreek VIER doelwitte van verkoopsopleiding. (4 × 4) (16)

2.4 Noem VYF doelwitte van nie-finansiële belonings. (5 × 2) (10)

2.5 Verduidelik VYF kenmerke van doeltreffende verkoopsprestasie. (5 × 2) (10)

[50]

VRAAG 3

3.1 Noem VYF faktore wat die spanwydte van beheer beïnvloed. (5)

3.2 Bespreek VYF nadele van funksionele spesialisasie. (5 × 2) (10)

3.3 Noem VYF gebruike van die posbeskrywing. (5 × 2) (10)

3.4 Noem die SEWE stappe van die verkoopsproses. (7)

3.5 Die volgende verkoopsyfers is aangeteken deur Rainbow Guest House aan die KZN Wildekus. Bestudeer die tabel hier onder en beantwoord die vrae wat volg:

MAAND	VERKOPE
November	R500 000
Desember	R800 000
Januarie	R160 000
Februarie	R250 000

TABEL 1: VERKOOPSYFERS: NOV–FEB

3.5.1 Tydens watter TWEE maande is die meeste verkope aangeteken? (2)

3.5.2 Verskaf TWEE redes wat kan bydra tot die hoë verkope. (2 × 2) (4)

3.5.3 Verskaf TWEE moontlike idees om verkope te verhoog tydens die maande waarin minder verkope aangeteken is. (2 × 2) (4)

3.6 Noem VIER basiese elemente van goed gestruktureerde vergoeding. (4 × 2) (8)

[50]

VRAAG 4

4.1 'n Goeie induksieprogram sal die nuwe werknemer bekend stel aan die beleide en prosedures van die maatskappy.

Noem DRIE voorbeelde van inligting ten opsigte van beleide en prosedures wat by die program ingesluit kan word. (3 × 2) (6)

4.2 Bespreek VIER fokusareas van 'n goeie verkoopsopleidingsprogram. (4 × 3) (12)

4.3 Noem TWEE voorbeelde van 'n kombinasie-vergoedingsplan. (2 × 2) (4)

4.4 Verduidelik VYF situasies waarin dit die beste is om 'n kombinasie-vergoedingsplan te gebruik. (5 × 2) (10)

4.5 Nadat ’n verkoopsbestuurder negatiewe afwykings tussen werklike prestasie en voorafbepaalde standaarde geïdentifiseer het, moet die finale stappe in die prestasie-evalueringsproses plaasvind.



Bespreek die laaste DRIE stappe van die persoonlike evalueringsproses.
(3 × 4) (12)

4.6 Onderskei tussen ’n *verkoopsvooruitskatting* en *verkoopsbegroting*. (3 × 2) (6)
[50]

TOTAAL AFDELING B: 150
GROOTTOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou