higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIONALE SERTIFIKAAT (BEROEPSGERIG)

BESTUURSPRAKTYK
NKR VLAK 2

(3021002)

10 November 2022 (Y-vraestel)
13:00–16:00

Hierdie eksamenvraestel bestaan uit 8 bladsye.

244Q1N2210

Kopiereg voorbehou

TYD: 3 UUR
PUNTE: 100

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

Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1–1.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

1.1 Watter EEN van die volgende is die maksimum gewone weeklikse werksure vir 'n werknemer?

A 95 uur
B 35 uur
C 120 uur
D 45 uur

1.2 Oor die algemeen word 'n ... gedefinieer as enige persoon wat vir 'n organisasie werk in ruil vir vergoeding.

A Werknemer
B Onafhanklike kontrakteur
C Werkplekforum
D Orgaan

1.3 ... is 'n diensbeleid wat daarop gerig is om die diskriminerende praktyke wat in die verlede wanbalanse in die werksplek teweeggebring het, reg te stel.

A Regstellende aksie
B Aëro
C Etiek
D Oriënteringsbeleid

1.4 Hierdie tipe leier is passief en neutraal.

A Outokraties
B Ondersteunend
C Deelnemend
D Laissez-faire

1.5 ... behels dat bepaalde verantwoordelikhede aan ondergeskiktes toegewys en hulle aanspreeklik gehou word vir die bereiking van voorafbepaalde doelwitte binne die areas van verantwoordelikheid.

A Rekenpligtigheid
B Motivering
C Verantwoordelikheid
D Beheer

Kopiereg voorbehou

1.6 ... is die rangskikking van registers/rekords in die volgorde waarin hulle geliasseer moet word.

A Kodering
B Indeksering
C Sortering
D Kruisverwysing

1.7 ... bestaan uit gekombineerde en gestruktureerde leer- en werkservaringkomponente.

A Leerlingskap
B Lewenslange leer
C Vakmanskap
D Internskap

1.8 ... is 'n proses waarvolgens verandering in 'n organisasie bestuur word.

A Maksimering
B Gehalte
C Veranderingsbestuur
D Beplande verandering

1.9 Hierdie rekords sluit die dienskontrak tussen die maatskappy en personeellede in. Dit is 'n bindende dokument.

A Kliëntrekords
B Personeelrekords
C Ooreenkomste
D Posbeskrywings

1.10 Die proses waarvolgens werk deur middel van andere se pogings afgehandel word.

A Bevordering
B Verantwoordelikheid
C Delegering
D Posbeskrywings

(10 × 1) **[10]**

VRAAG 2

Kies EEN woord uit die lys hier onder vir elk van die volgende beskrywings en skryf dit langs die vraagnommer (2.1–2.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

entrepreneur; eksterne omgewing; organisering; hulpbronaanwyser; besluitneming; organisasiestrukture; Wet op Basiese Diensvoorwaardes; Wet op Beroepsgesondheid en -Veiligheid; werkplekforums; uitsluiting; kliënte; interne omgewing; omvang van beheer

2.1 Die bestuurder is verantwoordelik vir die bestuur van sy /haar eie tyd asook hoe en aan wie die hulpbronne van die onderneming toegeken moet word.

2.2 Dinge wat buite die grense van die organisasie plaasvind.

2.3 Bestuurders moet besluite neem oor die beste manier waarop die doelwitte van die termyn bereik kan word.

2.4 Dit is die manier waarop werktake formeel verdeel, gegroepeer en gekoördineer word.

2.5 Dit verwys na die aantal werknemers wat regstreeks aan ’n bestuurder verslag doen.

2.6 Strukture wat bestaan uit verteenwoordigers van werkers en junior bestuurslede.

2.7 Mense met bepaalde gedrag en behoeftes wat bevredig moet word om die onderneming te laat funksioneer.

2.8 Dek alle areas van diens en die gebruik van masjinerie, wat beteken dat werknemers soos ontwerpers, verskaffers en installeerders van masjinerie en toerusting ingesluit is.

2.9 Om te verseker dat werksomstandighede van ongeorganiseerde en kwesbare werkers aan minimum standaarde voldoen en sosiaal aanvaarbaar is met betrekking tot die ontwikkelingsvlak van ’n land.

2.10 Beteken die uitsluiting deur ’n werkgewer van werknemers uit die werkgewer se werksplek met die doel om die werknemers te dwing om ’n eis met betrekking tot enige saak van wedersydse belang te aanvaar.

(10 × 1) (10)

VRAAG 3

Kies ’n term uit KOLOM B om by ’n beskrywing in KOLOM A te pas. Skryf slegs die letter (A–N) langs die vraagnommer (3.1.–3.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

KOLOM A		KOLOM B	
3.1	Die breë riglyne van ’n onderneming wat leiding aan bestuurders en werkers gee oor die neem van besluite	A	reg op werk
		B	jaarlikse verlof
3.2	Die proses wat ons volg om ons doelwitte te bereik	C	waardes
		D	etiek
3.3	Die datum en tyd waarop iets gedoen moet wees	E	prosedure
3.4	Die demokratiese reg van ’n werker om werk te kry en die pos vrywillig uit te voer	F	sperdatum
		G	siekverlof
3.5	Opleiding is van kritieke belang in Suid-Afrika	H	beleid
3.6	Behels kommunikasie met en motivering van andere om die take te verrig	I	leidinggewing
3.7	Die kode van beginsels en waardes wat op sedes gegrond is en wat die gedrag van ’n individu of groep rig met betrekking tot wat reg of verkeerd is	J	Wet op Vaardigheids-ontwikkeling 97 van 1998
		K	kraamverlof
3.8	Sekere manier waarop dinge gedoen word, word bo ’n ander verkies	L	Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995
3.9	Werknemers is geregtig op drie weke ten volle betaalde verlof ná elke 12 maande se aaneenlopende diens		
3.10	’n Werknemer is geregtig op ses weke betaalde verlof vir elke 36 maande van aaneenlopende diens.		

(10 × 1) (10)
[30]

TOTAAL AFDELING A: 30

Kopiereg voorbehou

AFDELING B

VRAAG 4

Lees die artikel hier onder en beantwoord die vrae:

LEBOLA VERVAARDIGINGSMAATSKAPPY

John Chauke is die uitvoerende hoof van Lebola Vervaardigingsmaatskappy. Hierdie goed gevestigde onderneming bestaan reeds meer as 10 jaar. VYF bestuurders is in die volgende afdelings werksaam: menslike hulpbronne, produksie, finansies, vaardigheidsontwikkeling, en arbeidsverhoudinge.

Hierdie bestuurders is in diens geneem om verskillende afdelings te bestuur, maar John Chauke motiveer nooit sy bestuurders nie. Wanneer dokumente onderteken moet word om grondstowwe aan te koop, doen hy dit nie betyds nie. Gevolglik kan die organisasie nie betyds produkte aan die mark lewer nie. Hy tree outokraties op en weier om geadviseer te word.

Hy het een van sy bestuurders afgedank oor laat lewering, sonder om die arbeidsverhoudinge- of mensehulpbronbestuurder te raadpleeg. Sy werknemers is ongelukkig oor sy optrede omdat hy so outokraties optree. Hulle wil graag verandering in die werksplek sien. Hulle het 'n vergadering met hom versoek. Toe personeellede die saak met hul vakbondverteenwoordigers bespreek het, het hy kwaad geraak en hulle daarvan beskuldig dat hulle oneties optree.

4.1 Verduidelik enige DRIE moontlike gevolge indien John Chauke nie sy rol in 'n organisasie verstaan nie. (2 × 3) (6)

4.2 Identifiseer VIER kriteria wat John kan gebruik om sy werknemers se prestasie te evalueer. (4)

4.3 Hierdie bestuurders is in diens geneem om verskillende afdelings te bestuur, maar John Chauke motiveer nooit sy bestuurders nie.

Verduidelik VIER metodes waarvolgens John sy werknemers kan motiveer. (8)

4.4 Identifiseer DRIE tipes beplanning vir verskillende bestuursvlakke in 'n organisasie. (3)

4.5 Gee enige VIER redes waarom eerlikheid in saketransaksies belangrik is. (4)
[25]

VRAAG 5

Vyf bestuurders is in die volgende afdelings werksaam: menslike hulpbronne, produksie, finansies, vaardigheidsontwikkeling, en arbeidsverhoudinge.

5.1 Verduidelik die VIER basiese bestuursaktiwiteite wat afdelingsbestuurders van Lebola Vervaardigingsmaatskappy moet uitvoer.
(4 × 2) (8)

5.2 Noem enige DRIE kontrakte of ooreenkomste wat John by die maatskappy in werking kan stel. (3)

5.3 "Hulle het 'n vergadering met hom versoek. Wanneer personeellede 'n saak met hul vakbondverteenwoordigers bespreek, raak hy kwaad en beskuldig hulle daarvan dat hulle oneties optree."

Identifiseer VIER stappe wat John kan doen om etiese gedrag te verbeter. (4)

5.4 Verduidelik enige VYF wesenselemente van 'n gedragskode. (5 × 2) (10)
[25]

VRAAG 6

6.1 Verduidelik VIER faktore wat John moet oorweeg wanneer hy beplan om veranderinge te implementeer. (8)

6.2 Gee DRIE redes wat werknemers by Lebola Vervaardigingsmaatskappy kan beïnvloed om verandering teen te staan. (3)

6.3 Identifiseer DRIE metodes wat John kan gebruik om werknemers se weerstand teen verandering te bowe te kom. (3)

6.4 Verduidelik enige DRIE bepalings waarvolgens John ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes diens kan beëindig. (3 × 2) (6)
[20]

TOTAAL AFDELING B: 70
GROOTTOTAAL: 100

Kopiereg voorbehou