higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIONALE SERTIFIKAAT (BEROEPSGERIG)

BESTUURSPRAKTYK
NKR VLAK 4

(3021004)

10 November 2022 (X-vraestel)
09:00–12:00

Hierdie vraestel bestaan uit 9 bladsye.

246Q1N2210

Kopiereg voorbehou

TYD: 3 UUR
PUNTE: 150

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 vraag op ’n nuwe bladsy.
5. Gebruik slegs ’n blou of swart pen.
6. Skryf netjies en leesbaar.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1–1.1.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

1.1.1 Die proses om die doelwitte en aktiwiteite van die afsonderlike eenhede te integreer om doeltreffend die organisasie se doelwitte te bereik:

A Beplanning
B Kommunikasie
C Motivering
D Koördinering

1.1.2 Dit vind plaas wanneer ’n werkgewer ’n werknemer se dienskontrak beëindig.

A Bevordering
B Demosie
C Afdanking
D Etiek

1.1.3 Die afdeling wat daarvoor verantwoordelik is om te adverteer en inligting oor die organisasie se produkte of dienste te versprei:

A Bemarkingsafdeling
B Verkrygingsafdeling
C Finansiële afdeling
D Administratiewe afdeling

1.1.4 ’n Groep mense wat gesamentlik toesig hou oor die aktiwiteite van ’n organisasie, wat óf vir ’n wins, óf ’n organisasie sonder winsoogmerk kan wees:

A Vakbond
B Direksie
C Werknemers
D Borge

1.1.5 Dit is ’n oorsig van wat ’n organisasie uiteindelik wil bereik en gee sin aan die bestaan van die organisasie.

A Visie
B Missie
C Doelwitte
D Aksieplanne

Kopiereg voorbehou

1.1.6 Die doel van hierdie Wet is om seker te maak dat alle werkers regverdig behandel word en om van enige diskriminasie in die werkplek ontslae te raak.

A Wet op Basiese Diensvoorwaardes
B Wet op Arbeidsverhoudinge
C Wet op Diensgelykheid
D Vaardigheidsontwikkelingswet

1.1.7 Die formele struktuur van die organisasie, met die personeel se name op die struktuur aangebring, wat elke lid se pos in die organisasie, asook sy/haar verantwoordelikhede, aandui:

A Organogram
B Werkplekforum
C Direksie
D Vloeidiagram

1.1.8 Die eerste stap wat die bestuurder moet neem voordat hulle ander bestuursfunksies kan verrig:

A Leiding
B Beheer
C Beplanning
D Organisering

1.1.9 Die organisasievereniging wat werk om die sektor se vaardigheidsplan te implementeer:

A Unie
B Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie
C SETA
D Vaardigheidsontwikkelingsfonds

1.1.10 Dit is die proses waartydens bestuur nuwe idees, prosesse en metodes aanneem om dit te onderskei.

A Veranderingsbestuur
B Besluitneming
C Strategiese beplanning
D Beleidskepping

(10 × 1) (10)

Kopiereg voorbehou

1.2 Kies EEN term uit die lys hier onder vir elk van die volgende beskrywings en skryf slegs die term langs die vraagnommer (1.2.1–1.2.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

prestasiebeoordeling; beplande verandering; menslike hulpbronne; veranderingsagent; spanwerk; gesinsverantwoordelikheidsverlof; reaktiewe verandering; sekuriteitsrisiko; krediet; prosedure; beleid; jaarlikse verlof; delegering; spanleier; departementalisering; taktiese beplanning

1.2.1 Die moontlikheid dat ’n persoon in ’n organisasie wat jy nie met belangrike geheime kan vertrou nie, sulke geheime vir ’n mededinger kan vertel

1.2.2 Verandering wat plaasvind wanneer bestuur ’n probleem herken en dan beplan om ordelik iets daaromtrent te doen

1.2.3 Sleutelpersoon wat ’n gewenste rol speel in die identifisering van verandering en die bestuur van die implementering van die veranderingsproses

1.2.4 ’n Metode om die prestasie van werknemers te evalueer, met die intensie om prestasie voortdurend te bestuur en produktiwiteit te verhoog

1.2.5 Werknemers is geregtig op drie weke volle betaalde verlof ná elke 12 maande van aaneenlopende diens

1.2.6 Oorgee van gesag, verantwoordelikheid en aanspreeklikheid aan ’n ondergeskikte

1.2.7 Iemand wat rigting, instruksies en leiding aan ’n groep individue gee, wat ook ’n span genoem kan word vir die doel om ’n sekere doelwit te bereik

1.2.8 Om ’n organisasie in verskeie afdelings te verdeel, wat take volgens die afdeling se spesialisasies in die organisasie uitvoer

1.2.9 Die mediumtermynbeplanning wat bedoel is om ware en spesifieke maniere te ontwikkel waarop die strategiese plan geïmplementeer kan word

1.2.10 ’n Groep mense van dieselfde organisasie wat saamwerk om ’n gemeenskaplike doel te bereik

(10 × 1) (10)

1.3 Dui aan of die volgende stellings WAAR of ONWAAR is deur slegs 'Waar' of 'Onwaar' langs die vraagnommer (1.3.1–1.3.10) in die ANTWOORDBOEK neer te skryf.

1.3.1 Besluitneming is die proses om inligting aan mense te verskaf sodat hulle hul werk doeltreffend kan verrig.

1.3.2 Die proses om baie moontlike alternatiewe voor te stel sonder om dit te evalueer, word ’n dinkskrum genoem.

1.3.3 Die opleidingskomitee is verantwoordelik vir alle opleidingsbesluite wat die besigheid sal neem om die vaardighede van sy werksmag te verbeter.

1.3.4 ’n Veranderingsagent is iemand wat verandering kan voorspel en verwag, en in staat is om daardie verandering aan te moedig om plaas te vind.

1.3.5 Aanspreeklikheid is die proses om ’n persoon se aandag te verskuif van wat hulle van ander kry, na wat hulle aan ander behoort te gee.

1.3.6 Die vaardigheidsgapings beskryf die manier waarop die organisasie die vaardighede van die werknemers wil ontwikkel, gebaseer op ’n ontleding van hul strategiese doelwitte en die opleidingsbehoeftes van werknemers.

1.3.7 Aansporing van die staat vir besighede om hul personeel op te lei, word vaardigheidsontwikkelingsheffings genoem.

1.3.8 Die gebruik van mense buite die organisasie om die werk te doen, word uitkontraktering genoem.

1.3.9 Besigheidsdoelwitte verwys na opinies oor of veroordeling van wat reg en verkeerd en goed en sleg is.

1.3.10 Vaardigheidsopleiding behels die aanleer van ’n spesifieke vaardigheid, wat gewoonlik ’n kort rukkie neem.

(10 × 1) (10)
[30]

TOTAAL AFDELING A: 30

Kopiereg voorbehou

AFDELING B

Beantwoord al die vrae in AFDELING B.

VRAAG 2

Lees die scenario hier onder en beantwoord die vrae.

MANGO TREE JUICE COMPANY

Mango Tree Juice Company is een van die grootste drankmaatskappye in die Suidelike Halfrond. Hulle vervaardig, versprei en bemark nie-alkoholiese drankies in Afrika. Die maatskappy se huidige president en HUB is Kevin Robertson.

Die visie van Mango Tree Juice Company is om die grootste en beste ankerbotteleerder in Afrika te word en hul missie is om almal te verfris, wat hul bestuurspan in die beplannings- en besluitnemingsproses lei.

[Bron*: Dow Jones Newswires,* 4 April 1992]

2.1 Identifiseer die besigheidsdoelwitte van Mango Tree Juice Company soos dit in die scenario hier bo aangedui word. (2)

2.2 Verduidelik hoe Kevin Robertson, as die president en die HUB van Mango Tree Juice Company, die bereiking van sy maatskappy se besigheidsdoelwitte kan meet. (4 × 1) (4)

2.3 Die organisasiestruktuur van Mango Tree Juice Company bestaan uit 'n direksie, wat deur die aandeelhouers gekies is, wat finale besluitnemingsmag in die bestuur van die maatskappy het.

Verduidelik wat met *besluitnemingsproses* bedoel word. (3)

2.4 Die direksie van Mango Tree Juice Company is deur aandeelhouers gekies en het finale besluitnemingsmag in die bestuur van die maatskappy.

Verduidelik stappe wat die direksie kan volg om besluite in die maatskappy te maak. (6 × 2) (12)

2.5 Mango Tree Juice Company beklemtoon die noodsaaklikheid van transformerende leierskap by alle maatskappytakke. Daarbenewens glo die leierskap van Mango Tree Juice Company in 'n demokratiese en verhoudingsgebaseerde benadering tot leiding, wat noodsaaklik is, aangesien die besigheid grootliks afhanklik is van die makrovlakvisie en -missie, wat in mikrovlakuitvoering omgesit en omskep moet word.

2.5.1 Verduidelik *transformerende leierskap.* (2)

2.5.2 Verduidelik die verskil tussen *verhoudingsgebaseerde leierskap* en *demokratiese leierskap.* (4 × 2)

[31]

VRAAG 3

3.1 Die topbestuur van Mango Tree Juice Company verbind hulle tot die formulering van hul maatskappy se strategiese planne.

3.1.1 Verduidelik die term *strategiese plan*. (2)

3.1.2 Beskryf VIER hulpbronne wat Mango Tree Juice Company met die besigheidstrategie in ooreenstemming moet bring. (4 × 2) (8)

3.1.3 Verduidelik DRIE tipes vaardighede en bekwaamhede wat werknemers van Mango Tree Juice Company moet hê sodat hulle die besigheidstrategie kan implementeer. (3 × 2) (6)

3.2 Die idee van Mango Tree Juice Company se strategiese beplanning is om ’n strategiese visie te hê wat oor ’n langer tydperk strek, asook ’n buigsame en aanpassingstrategie om volgens die noodsaaklikhede van hul eksterne omgewing te verander.

3.2.1 Beskryf die term *eksterne omgewing*. (2)

3.2.2 Noem VYF voorbeelde van die eksterne omgewing. (5)

3.3 Verduidelik hoe Mango Tree Juice Company ’n besigheidstrategie aan hul personeellede kan kommunikeer. (4 × 2) (8)

[31]

VRAAG 4

4.1 Die leierskapstyle van Mango Tree Juice Company se bestuurders volg die aansporingsgebaseerde stelsel vir die verwesenliking van topprestasie van die verkoopspersone. Met hierdie stelsel word geldelike en niegeldelike aansporings aan die verkoopspersone verskaf om hulle te motiveer en te help om hul verkoopsdoelwitte te bereik, of selfs te oortref.

4.1.1 Gee voorbeelde van geldelike en niegeldelike aansporings wat Mango Tree Juice Company kan gebruik om hul werknemers te motiveer. (2 × 2) (4)

4.1.2 Verduidelik die noodsaaklikheid van spanmotivering aan Mango Tree Juice Company. (3 × 2) (6)

4.1.3 Bespreek die gevolge as Mango Tree Juice Company-werknemers nie gemotiveerd is nie. (3 × 2) (6)

4.2 Die laaste drie jaar het Mango Tree Juice Company verskeie bestuurs- en organisasieveranderings in hul maatskappy aangekondig, as deel van hul algehele strategiese visie, wat daarop gemik is om maatskappygroei te versnel.

Kopiereg voorbehou

4.2.1 Verduidelik die elemente van enige veranderingsbestuursproses aan Mango Tree Juice Company. (2 × 2) (4)

4.2.2 Bespreek die redes hoekom organisasies nie verandering aanbring wanneer dit nodig is nie. (3 × 2) (6)

[26]

VRAAG 5

5.1 Die bestuurders van Mango Tree Juice Company glo dat hul werknemers by die implementering van ’n strategie betrokke moet wees. Om dít suksesvol te laat gebeur, moet daardie werknemers die nodige vaardighede hê om hul werkspligte uit te voer.

Verduidelik hoe die bestuurders van Mango Tree Juice Company ’n vaardigheidsoudit in die maatskappy sal uitvoer. (3 × 2) (6)

5.2 As daar ’n tekort aan relevante vaardighede is, moet die bestuurders van Mango Tree Juice Company hul bes doen om indiensopleiding aan te bied om geskikte individue te kry met die nodige vaardighede.

5.2.1 Wat verstaan jy onder indiensopleiding? (2)

5.2.2 Watter VYF aspekte moet in ag geneem word wanneer ’n opleidingsprogram en opleidingsverskaffer gekies word om werknemers van Mango Tree Juice Company te bemagtig? (5 × 1) (5)

5.3 As deel daarvan om veranderings te inisieer, beklemtoon Mango Tree Juice Company dat werknemers ’n dienskontrak moet teken.

5.3.1 Verduidelik wat ’n dienskontrak is. (3)

5.3.2 Noem die aspekte wat ingesluit moet word wanneer die dienskontrak volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes opgestel word. (6 × 1) (6)

5.4 Afgesien van strategiese beplanning, moet die topbestuur van Mango Tree Juice Company ook verbind wees tot taktiese beplanning, in konsultasie met die middelbestuur, wat weer op die terugvoer van die verkoopspersone reageer.

Onderskei tussen die verskillende rolle wat deur die *topbestuur* en *middelbestuur* in ’n organisasie uitgevoer word. (5 × 2) (10)

[32]

TOTAAL AFDELING B: 120
GROOTTOTAAL: 150

Kopiereg voorbehou