higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIONALE SERTIFIKAAT (BEROEPSGERIG)

BESTUURSPRAKTYK
NKR VLAK 4

(3021004)

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

Hierdie eksamenvraestel bestaan uit 7 bladsye.

Kopiereg voorbehou

DEPARTEMENT VAN HOËR ONDERWYS EN OPLEIDING
REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA

NASIONALE SERTIFIKAAT (BEROEPSGERIG)
BESTUURSPRAKTYK
NKR VLAK 4
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. Gebruik slegs ’n swart of blou pen.
5. Skryf netjies en leesbaar.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

1.1 Dui aan of die volgende stellings WAAR of ONWAAR is deur slegs 'Waar' of 'Onwaar' langs die vraagnommer (1.1.1–1.1.10) in die ANTWOORDBOEK neer te skryf.

1.1.1 Die doel van dissipline is om die gedrag van die werknemer te vorm en sodoende rigting aan sy of haar werkverrigting te gee.

1.1.2 Microsoft Word is 'n rekenaarprogram wat mense in staat stel om skyfies elektronies voor te berei en aan te bied deur gebruikmaking van 'n gerekenariseerde projektor.

1.1.3 Om te veel vertroue, lojaliteit en respek van leiers te ontvang, kan tot 'n gebrek aan motivering lei.

1.1.4 Die eksterne omgewing van 'n onderneming sluit alle afdelings binne die onderneming in.

1.1.5 Hulpbronbestuursvaardighede is aangeleerde vaardighede wat gebruik word om sosio-tegniese stelsels te verstaan, te monitor en te verbeter.

1.1.6 Afrigting behels om handelinge of prosesse te korrigeer wat verkeerd uitgevoer is, en om mense te onderrig en lof toe te swaai vir werk wat goed gedoen is om prestasie te handhaaf.

1.1.7 Opleiding wat intern gegee word, word slegs deur gehuurde diensverskaffers aangebied.

1.1.8 Om na die korrekte inligting te luister, help mense om ondoeltreffende besluite te neem wat op hul beurt tot die doelwitte van die organisasie bydra.

1.1.9 Junior bestuur is gewoonlik gemoeid met langtermynbeplanning en is verantwoordelik vir die organisasie in die geheel.

1.1.10 Veranderingsagente hoef nie kennis van veranderingsbestuur te hê om suksesvol te wees nie.

(10 × 1) (10)

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

selfbeoordeling; organogram; opleidingsintervensie; verskaffers; hoofbestuurder; sakestrategie; verantwoordelikheid; hulpbronne; gesag; gedragskode; operasionele beplanning; opleidingsverskaffer; volhoubare ontwikkeling; bemarkingsbestuurder; arbeidsmark

Kopiereg voorbehou

1.2.1 Die plan of patroon wat aan ’n onderneming leiding gee om sy doelwitte te bereik.

1.2.2 Die bestuurder wat verantwoordelik is vir die hele bedryf van die organisasie en wat gewoonlik oor die werk van die funksionele bestuurders toesig hou.

1.2.3 Daardie individue, groepe of ondernemings by wie ’n onderneming sy materiaal, kapitaal, toerusting en werksruimte koop.

1.2.4 Enige proses waarvolgens bevoegdheid ontwikkel word, insluitend formele opleidingskursusse, indiensopleiding deur die toesighouer of selfstudieprogramme.

1.2.5 Dit dui die struktuur van ’n organisasie en die verhoudings tussen die verskillende mense, afdelings en poste op verskillende vlakke aan.

1.2.6 ’n Beoordelingsmetode waarvolgens werknemers versoek word om hul eie werkverrigting verantwoordelik te evalueer.

1.2.7 Senior bestuur van die organisasie bereik ’n goeie balans tussen die organisasie se winsbehoeftes en die behoeftes van die algemene samelewing.

1.2.8 Dit bestaan uit al die geskikte mense waaruit ’n onderneming sy werknemers kan kies.

1.2.9 Verwys na bates of dinge wat in ’n onderneming benodig word.

1.2.10 Die vermoë van die bestuurder om die gedrag van andere te beïnvloed

(10 × 1) (10)

1.3 Wat bedoel ons met die volgende?

1.3.1 Motivering

1.3.2 Veranderingsbestuur

1.3.3 Volhoubaarheid

1.3.4 Mense met gestremdhede

1.3.5 Geprogrammeerde besluite

(5 × 2) (10)
[30]

TOTAAL AFDELING A: 30

AFDELING B

VRAAG 2

Lees die scenario hier onder en beantwoord die vrae:

GREATER UNITED KNITTING KOÖPERASIE

Die Greater United Knitting Koöperasie (GUKCO) is ’n onderneming in die Noordwes wat deur vroue bedryf word. Die hoofoogmerk van GUKCO is om volhoubare poste te skep deur klere uit herwonne plastiekafval te vervaardig.

In 1998 het Margaret Bigboy met ’n breiprojek onder die vroue in die gemeenskap begin met die doel om armoede te verlig, werk te skep en met misdaadvoorkoming te help. In 2003 is GUKCO met behulp van die Engen Community Trust gestig. Vroue uit drie onafhanklike breigroepe, uit verskillende rassegroepe, het kragte saamgesnoer om ’n lewensvatbare onderneming te word. Om in staat te wees om hul doelwitte te bereik, het hulle besluit om ’n sakestrategie te formuleer.

[Vertaal uit*: Dow Jones Newswires, gepubliseer op: 4 April 1992*]

2.1 Identifiseer die sakedoelwitte van Greater United Knitting Koöperasie (GUKCO), soos in die bostaande scenario uiteengesit. (2)

2.2 Verduidelik waarom sakeondernemings soos Greater United Knitting Koöperasie (GUKCO) doelwitte stel. (2)

2.3 Wie sit normaalweg die doelwitte van ’n onderneming uiteen? (1)

2.4 Verduidelik die volgende tipes doelwitte wat in organisasies aangetref word:

2.4.1 Finansiële doelwitte (2 x 2) (4)

2.4.2 Strategiese doelwitte (2 x 2) (4)

2.5 Greater United Knitting Koöperasie (GUKCO) moet ’n strategie ontwikkel om hulle te help om hul sakedoelwitte te bereik.

Bespreek hoe hierdie strategie kan help om sakedoelwitte te bereik. (6 × 2) (12)

2.6 Vroue uit drie onafhanklike breigroepe het enkele veranderinge aan die bestuur van Greater United Knitting Koöperasie (GUKCO) aangebring toe hulle by die maatskappy aangesluit het.

Bespreek kortliks die redes waarom sommige organisasies nie daarin slaag om veranderingsbestuur toe te pas wanneer dit benodig word nie. (4 × 2) (8)

[33]

VRAAG 3

3.1 Deur middel van die Engen Community Trust Incubator Programme, wat help om onafhanklike maatskaplike ondernemings te ontwikkel en bystand bied om voorgestelde opleidingsprogramme in werking te stel, het GUKCO se lede 'n industriële breikursus by die Northern TBOO Kollege voltooi, waar hulle ook sagte vaardighede aangeleer het.

3.1.1 Noem die redes waarom GUKCO-lede 'n industriële breikursus by die Northern TBOO Kollege voltooi het. (2)

3.1.2 Verduidelik DRIE kategorieë sagte vaardighede. (3 × 2) (6)

3.2 Die industriële breikursus wat aan GUKCO-lede aangebied is, het hulle bemagtig en persoonlik gemotiveer.

3.2.1 Verstrek redes waarom dit belangrik is om werknemers te motiveer. (6 × 2) (12)

3.2.2 Verduidelik hoe Maslow se behoeftehiërargie-motiveringsteorie in die werksplek van toepassing is. (5 × 2) (10)

[30]

VRAAG 4

4.1 Die meerderheid van GUKCO se werknemers/lede is vroue, waarvan twee gestremd is. Die helfte van hierdie werknemers beklee voltydse of permanente posisies, terwyl die ander helfte deeltydse of tydelike posisies beklee.

Identifiseer DRIE struikelblokke wat benadeelde mense raak. (3)

4.2 GUKCO vereis dat hulle arbeidswetgewing nakom, en voldoen dus aan die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBD).

Verduidelik die regulasies wat met werksure verband hou. (6× 2) (12)

4.3 Sommige besluite wat GUKCO neem, kan in sekerheidstoestande geneem word. Ander besluite word op grond van onsekerheid geneem, terwyl die res op grond van risikotoestande geneem word.

Verduidelik kortliks besluitneming onder die volgende opskrifte:

4.3.1 Sekerheidstoestande (2 × 2) (4)

4.3.2 Risikotoestande (2 × 2) (4)

4.4 Bestuur is in staat om besluite te neem deur verskillende funksies uit te voer.

Gee VIER hooffunksies wat die bestuur van 'n organisasie uitvoer. (4)

[27]

Kopiereg voorbehou

VRAAG 5

GUKCO se bestuur glo dat die onderneming deur die skepping van werksgeleenthede en die bemagtiging van vroue 'n leidinggewende rol in die gemeenskap vervul. Sy doelwitte is gerig op gesonde vennootskappe en verhoudings met verskaffers en kliënte en is op dienslewering gegrond. Om sy doelwitte te bereik, glo GUKCO in die betrokkenheid van alle belanghebbendes in die besluitnemingsproses.

5.1 Verduidelik kortliks stappe wat in 'n besluitnemingsproses gevolg word. (6 × 2) (12)

5.2 Verduidelik die faktore wat oorweeg moet word wanneer daar besluit word oor opleidingsprogramme wat in 'n organisasie benodig word. (5 × 2) (10)

5.3 Verduidelik waarom dit belangrik vir GUKCO se bestuur is om kennis te dra van die gevolge of uitkomste van besluite wat in 'n onderneming geneem word. (8)

[30]

TOTAAL AFDELING B: 120
GROOTTOTAAL: 150

Kopiereg voorbehou