



higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NATIONALE SERTIFIKAAT PERSONEELBESTUUR N5

(4110435)

**27 Mei 2021 (X-vraestel)
09:00–12:00**

Hierdie vraestel bestaan uit 6 bladsye.

090Q1J2127

DEPARTEMENT VAN HOËR ONDERWYS EN OPLEIDING
REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA
NASIONALE SERTIFIKAAT
PERSONEELBESTUUR
TYD: 3 UUR
PUNTE: 200

LET Indien jy meer as die vereiste getal vrae beantwoord, sal slegs die vereiste
WEL: getal nagesien word. Trek alle werk dood wat jy nie wil laat nasien nie.

INSTRUKSIES EN INLIGTING




1. Beantwoord al die vrae in AFDELING A.
 2. Beantwoord enige VIER van die vyf vrae in AFDELING B.
 3. Lees al die vrae aandagtig deur.
 4. Nommer die antwoorde volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is.
 5. Begin elke afdeling op 'n nuwe bladsy.
 6. Gebruik slegs 'n swart of blou pen.
 7. Skryf netjies en leesbaar.
-

AFDELING A

Beantwoord al die vrae in AFDELING A.

VRAAG 1

Dui aan of die volgende stellings WAAR of ONWAAR is deur slegs 'Waar' of 'Onwaar' langs die vraagnommer (1.1–1.15) in die ANTWOORDBOEK neer te skryf. Gee 'n rede vir stellings wat ONWAAR is.


- 1.1 Die ontmoetingstadium sluit in inligting oor werkstoestande en die dienskontrak. 
- 1.2 Billikheid in die werkplek gaan nie net oor regstellende optrede vir aangewese groepe nie.
- 1.3 Plasing is die eerste stap in die proses om 'n organisasie van buigsame en toegewyde mense te voorsien.
- 1.4 'n Gestruktureerde onderhoud stel deelnemers in staat om soveel inligting te gee as wat hulle wil.
- 1.5 'n Assesseersentrum is 'n plek waar bestuurders hulle vergaderings hou.
- 1.6 Die onmiddellike bestuurder of toesighouer is betrokke tydens die induksieprogram.
- 1.7 Die Hay-metode staan ook bekend as die Hay-gidsgrafiekprofielmetode (Hay guide chart profile method). 
- 1.8 Beloningsbestuur motiveer werknemers om hul individuele prestasie daarop te rig om die doelwitte van die onderneming te bereik.
- 1.9 Netto-besoldiging is die bedrag geld wat 'n werknemer voor aftrekkings ontvang.
- 1.10 Beëindiging van diens verwys daarna om die diens van 'n werknemer te verlaat.
- 1.11 In terme van huidige wetgewing tree 'n man op die ouderdom van 75 af en 'n vrou op 70. 
- 1.12 Absenteïsme verwys na afwesigheid met verlof.
- 1.13 Omset verwys na die beweging van 'n werksmag in en uit 'n onderneming.
- 1.14 Bonus is die hoeveelheid geld wat aan 'n werknemer betaal word onder die ooreengekome besoldiging.
- 1.15 Die Paterson-stelsel is een van die stelsels wat die meeste in Suid-Afrika gebruik word.

(15 × 2)

[30]

VRAAG 2

Kies 'n item/term/beskrywing uit KOLOM B om by 'n item/term/beskrywing in KOLOM A te pas. Skryf slegs die letter (A–F) langs die vraagnommer (2.1–2.5) in die ANTWOORDBOEK neer.

KOLOM A		KOLOM B
2.1	Stel onderneming in staat om optimaal doelwitte te bereik 	A absenteïsme
2.2	Moet huidige wetgewing nakom	B opname
2.3	Dwelmmisbruik, herhalende werke	C roofwerwing ('headhunting')
2.4	Ook bekend as veldstudie	D gedwonge verspreiding
2.5	Direkte benadering van vaardige mense wat tans in diens is	E plasing
		F werwingsbeleid

(5 × 2)


[10]**TOTAAL AFDELING A:****40****AFDELING B**

Beantwoord enige VIER van die vyf vrae in AFDELING B.

VRAAG 3



Die volgende paragraaf en vrae is van toepassing op personeelnavorsing: 

Navorsing is die sistematiese inwin en interpretasie van inligting. Die doel om inligting en feite te bekom is om dit te gebruik om oorsaak en gevolg in verhoudinge te bepaal. Daar is baie redes om navorsing oor menslikehulpbronbestuur te onderneem.


- 3.1 Onderskei tussen *basiese of verkennende navorsing* en *operasionele of toegepaste navorsing*.  (2 × 2) (4)
- 3.2 Noem TIEN verskillende soorte navorsingsmetodes. (10)
- 3.3 Noem VIER hoofareas en VIER subareas vir elke hoofarea. (4 × 5) (20)
- 3.4 Noem SES voorbeelde van interne rekords wat vir historiese studies gebruik kan word. (6)

[40]

VRAAG 4


- 4.1 Definieer die volgende terme oor menslikehulpbronbestuur kortliks:
- 4.1.1 Werwing
 - 4.1.2 Seleksie 
 - 4.1.3 Sagmaak ('Softing')
 - 4.1.4 Plasing
 - 4.1.5 Induksie
- (5 × 2) (10)
- 4.2 Modji Thomo stel belang in 'n vakante pos wat in die Sowetan-koerant geadverteer is op 17 Januarie 2021. Die pos is vir 'n personeelbeampte in die Bokkie Tshepina-supermark in haar area. Sy besluit om aansoek te doen.
- Watter bron van werwing het die supermark gebruik? (1 × 2) (2)
- 4.3 Verskeie metodes kan as deel van die seleksieproses gebruik word om die potensiele applikante te assesseer.
- Noem en verduidelik VYF soorte assessering wat gebruik kan word om seleksiekeuses te ondersteun.  (5 × 2) (10)
- 4.4 Alhoewel onderhoude die gewildste en mees gebruikte manier is om seleksiebesluite te neem, hang die doeltreffendheid af van die vaardighede van die mense wat die onderhoude voer.
- Gee VIER redes hoekom onderhoude gebruik word om seleksiebesluite te maak. (4 × 2) (8)
- 4.5 Noem VIER verskillende aspekte van induksie. (4)
- 4.6 Bespreek DRIE komponente van induksie. (3 × 2) (6)
- [40]**

VRAAG 5


Beantwoord die volgende vrae wat op prestasiebeoordeling baseer is: 

Voordat 'n prestasiebeoordelingstelsel ingestel kan word, moet daar 'n duidelike ooreenkoms wees tussen werknemers en bestuur oor die doelwitte van die beoordeling.


- 5.1 Noem en verduidelik VYF stappe waarvolgens die prestasiebeoordelingproses plaasvind. (5 × 2) (10)

- 5.2 Noem die DRIE partye wat betrokke is in die prestasiebeoordelingsproses en verduidelik die rolle en verantwoordelikhede van elke party. (3 × 2) (6)
- 5.3 Noem en bespreek AGT probleme wat verband hou met die bestuurder wat prestasiebeoordelings evalueer.  (8 × 2) (16)
- 5.4 Bespreek VIER onderskeidende dele van bestuur deur doelwitte (managing by objectives - MBO). (4 × 2) (8)
- [40]**

VRAAG 6

- 6.1 Werksontleding is die sistematiese proses wat gebruik word om inligting in te win oor 'n spesifieke werk ten einde die werk doeltreffend te kan doen.
Noem VYF metodes van werksontleding.  (5)
- 6.2 Noem VYF kategorieë van werknemervoordele. (5)
- 6.3 Noem VYF probleme met betrekking tot die beëindiging van diens. (5 × 2) (10)
- 6.4 Ondernemings moet aandag gee aan gesondheid en veiligheid ten einde toepaslike wetgewing na te kom aangesien oortreding van die wet baie duur vir hulle kan wees.
Noem TIEN riglyne om 'n veilige en gesonde werkplek te skep. (10 × 2) (20)
- [40]**

VRAAG 7

- 7.1 Alhoewel ondernemings hulle werknemers kan help om hulle loopbane te ontwikkel, is loopbaanontwikkeling per slot van sake die individu se verantwoordelikheid.
Noem SES punte van verantwoordelikheid wat werknemers het met betrekking tot loopbaanontwikkeling.  (6 × 2) (12)
- 7.2 Noem die belangrikheid van loopbaanontwikkeling vir ondernemings. (7 × 2) (14)
- 7.3 Die gebruik en misbruik van dwelms het 'n negatiewe uitwerking op die gedrag van werknemers by die werk.
Gee AGT punte ten opsigte van die koste van dwelmmisbruik in die werkplek. (8 × 1) (8)
- 7.4 Noem SES metodes om dwelmmisbruik in die werkplek te hanteer. (6 × 1) (6)
- [40]**

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOTTOTAAL: 200