



higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIONALE SERTIFIKAAT PERSONEELBESTUUR N5

(4110435)

**18 November 2019 (X-Vraestel)
09:00–12:00**

Hierdie vraestel bestaan uit 6 bladsye.

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

INSTRUKSIES EN INLIGTING

1. Beantwoord AL die vrae in AFDELING A.
 2. Beantwoord enige VIER 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. Skryf netjies en leesbaar.
-

AFDELING A (VERPLIGTEND)**VRAAG 1**



Verduidelik die volgende menslikehulpbronbestuurterminologie:



- 1.1 Paneelonderhoud 
- 1.2 Afwesigheid
- 1.3 Plasing
- 1.4 Werwing
- 1.5 Regstellende optrede
- 1.6 Sifting 
- 1.7 Werksbevrediging
- 1.8 Kriteriongeldigheid
- 1.9 Inhoudgeldigheid
- 1.10 Induksie

(10 × 2) **[20]**

VRAAG 2

Dui aan of die volgende stellings WAAR of ONWAAR is. Kies die antwoord en skryf 'Waar' of 'Onwaar' langs die vraagnommer (2.1.1–2.1.10) in die ANTWOORDBOEK neer.



- 2.1 Die persoon wat vir werwing verantwoordelik is en die manier waarop die onderneming funksioneer, is ingesluit in die werwingsbeleid. 
- 2.2 Eksterne bronne van werwing is inloopkandidate, tydelike werknemers, mondelinge mededeling en advertensie.
- 2.3 Nadele van werwing van binne, is dat werknemers wat bevorder is nie die uitdaging aangryp nie, jaloesie omdat lojaliteit beloon word.
- 2.4 Rolspelers, prestasiebeoordeling, gevallestudies en SWOT-ontleding is metodes wat help met persoonlike navorsing. 
- 2.5 'n Groep arbeid-, vakbond- en werwingstandaarde is voorbeelde van faktore wat werwing beïnvloed.

- 2.6 Die waarde van 'n opname wat goed uitgevoer word, as personeelnavorsingsmetode, is dat dit help om data te kry wat akkuraat, geldig en betroubaar is.
- 2.7 Riglyne vir die ontwerp van 'n werwingsadvertensie is dat dit inligting oor vergoeding, diensvoorwaardes en voordele moet bevat. 
- 2.8 Voordele van werwing binne die onderneming is dat dit kostebesparend is en motivering verhoog.
- 2.9 Toewyding aan gelyke indiensneming, 'n prominente werkstiel en 'n kort posbeskrywing is riglyne vir die ontwerp van 'n advertensie.
- 2.10 Werwing is die tydige en kostedoeltreffende soektog vir kandidate wie se vermoëns pas by die vaardighede van die vakante pos.  (10 × 2) **[20]**
- TOTAAL AFDELING A: 40**

AFDELING B

Beantwoord enige VIER vrae in hierdie afdeling.



VRAAG 3

- 3.1 Tshepo is aangestel volgens die Wet op Gelyke Indiensneming van 1998, om gelykheid in die werkplek te verseker. Noem die DRIE doeleindes van die Wet op Gelyke Indiensneming van 1998.  (3 × 2) (6)
- 3.2 Die plasing van Tshepo en die induksieprogram wat volg is net so belangrik om te verseker dat hy produktief raak.
- Beantwoord die volgende vrae oor induksie:
- 3.2.1 Noem TWEE komponente van 'n induksieprogram. (2)
- 3.2.2 Gee SES redes aan topbestuur vir die belangrikheid van 'n induksieprogram. (6 × 2) (12)
- 3.2.3 Noem enige DRIE partye wat by die induksieprogram betrokke is.  (3 × 2) (6)
- 3.2.4 Maak gebruik van DRIE plasingsterme om te verduidelik hoe plasing implementeer word. (3 × 2) (6)
- 3.2.5 Noem VIER oogmerke van plasing. (4 × 2) (8)
- [40]**

VRAAG 4


- 4.1 Sekere prestasiebeoordelings veroorsaak probleme met óf die metode wat gebruik word óf die rol van die evalueerder wat vir die prestasiebeoordeling verantwoordelik is.

Beantwoord die volgende vrae oor probleme met prestasiebeoordeling:


- 4.1.1 Noem enige VYF probleme met die metode wat gebruik word om die prestasiebeoordeling uit te voer.  (5 × 2) (10)
- 4.1.2 Noem en verduidelik enige SEWE probleme wat deur die evalueerder wat die prestasiebeoordeling doen veroorsaak word. (7 × 2) (14)
- 4.1.3 Watter partye is gewoonlik betrokke wanneer 'n prestasiebeoordeling gedoen word? (3 × 2) (6)
- 4.2 Definieer die term *bestuur deur doelwitte* ('management by objectives'). (5)
- 4.3 Noem enige VYF nadele van bestuur deur doelwitte.  (5)
[40]

VRAAG 5

Werwing is 'n integrale komponent van personeelbestuur en dit word dikwels die kuns om 'n werksmag te verkry, genoem. Met dit in gedagte, beantwoord die volgende vrae oor werwing:

- 5.1 Noem VYF voordele van interne bronne van werwing. (5 × 2) (10)
- 5.2 Noem VYF interne bronne van werwing.  (5)
- 5.3 Beskryf die AGT stappe om behoorlike navorsing oor werwing te doen. (8 × 2) (16)
- 5.4 Noem DRIE voordele van 'n advertensie wat behoorlik opgestel is. (3)
- 5.5 Noem SES onderhoudtegnieke waarvan die paneel gebruik kan maak. (6)
[40]

VRAAG 6

- 6.1 Baie ondernemings verkies om hulle werknemers by wyse van byvoordele te vergoed eerder as blote salarisverhogings. 
- 6.1.1 Noem SES kategorieë van werknemervoordele. (6)
- 6.1.2 Noem VIER voordele daaraan verbonde om byvoordele aan personeel te bied. (4)

- 6.1.3 Gee AGT voorbeelde van byvoordele wat 'n onderneming aan hul werknemers kan gee. (8)
- 6.1.4 Noem SEWE faktore wat die instelling van byvoordele beïnvloed. (7 × 2) (14)
- 6.2 Noem AGT probleme met die beëindiging van diens. (8)
- [40]**

VRAAG 7

- 7.1 Werksverryking kan plaasvind wanneer 'n werknemer die potensiaal toon om verantwoordelikheid te neem. Werknemers wat vir werksverryking geteiken is, moet spesifieke take kry, gevolg deur gereelde terugvoering om hulle te help om hulle foute reg te stel en hierdie take te voltooi.
- Beantwoord die volgende vrae wat op werksverryking baseer is:
- 7.1.1 Noem SES vereistes vir suksesvolle werksverryking. (6)
- 7.1.2 Noem SEWE voordele van werksverryking. (7)
- 7.1.3 Noem die metodes wat bestuur kan toepas om werksverryking te bevorder. (5 × 2) (10)
- 7.2 Indien werknemers ontevrede is by die werk, is daar 'n goeie kans dat sommige van die werk sal wegbly.
- Beantwoord die volgende vrae wat op afwesigheid baseer is:
- 7.2.1 Noem die koste van afwesigheid (6)
- 7.2.2 Noem die metodes wat 'n onderneming kan gebruik om afwesigheid te hanteer. (7)
- 7.3 Bestuur ontwikkel altyd die loopbane van hul werknemers. (4)
- Verduidelik in VIER sinne hoe jy jou werknemers sal oortuig om loopbaanontwikkeling te ondergaan. (4)
- [40]**

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOTTOTAAL: 200