higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

VERKOOPBESTUUR N6

24 Mei 2021

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 7 bladsye.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

1.1	1.1.1	C		
	1.1.2	B		
	1.1.3	B		
	1.1.4	D		
	1.1.5	D		
	1.1.6	A		
	1.1.7	C		
	1.1.8	A		
	1.1.9	B		
	1.1.10	D		
			(10 × 2)	(20)
1.2	1.2.1	Waar		
	1.2.2	Onwaar		
	1.2.3	Onwaar		
	1.2.4	Waar		
	1.2.5	Waar		
	1.2.6	Onwaar		
	1.2.7	Onwaar		
	1.2.8	Waar		
	1.2.9	Waar		
	1.2.10	Onwaar	(10 × 2)	(20)

1.3 Prospektering
Voorafbenadering/Beplanning van die verkoopsvoorlegging
Benadering tot verkoopsvoorlegging
Verkoopsvoorlegging
Hantering van teenkanting

OPMERKING: Geen punte moet toegeken word indien die stappe nie in volgorde is nie (5 × 2) (10)

[50]

TOTAAL AFDELING A: 50

AFDELING B

VRAAG 2

2.1 2.1.1 Werwing is die proses waarvolgens gekwalifiseerde aansoekers opgespoor en uitgenooi word om vir 'n pos in die maatskappy aansoek te doen.

2.1.2 Sifting is die proses waarvolgens ongekwalifiseerde en ongewenste aansoekers afgewys word totdat net gekwalifiseerde kandidate oorbly.

2.1.3 Keuring is die proses waarvolgens bestuurders besluit om 'n aansoeker uit die kandidate wat gewerf, gesif en geëvalueer is, aan te stel.

2.1.4 Posbeskrywing is 'n objektiewe en omvattende studie van die spesifieke verkoopsposisie om die pligte, vereistes en voorwaardes van die pos te identifiseer.

(4 × 2) (8)

2.2
- Dit is makliker om interne aansoekers te evalueer omdat meer inligting oor hulle beskikbaar is.
- Dit is vinniger as 'n eksterne soektog.
- Die interne aansoeker is reeds bekend met die onderneming se beleide.
- Dit kos minder as eksterne werwing.
- Dit kan moraal en lojaliteit aan die maatskappy bevorder. (5 × 2) (10)

2.3 2.3.1
- Verhoogde produktiwiteit✓ – die opleiding sal tot 'n toename in produkkennis bydra en in ruil daarvoor sal meer verkope gedoen word wat tot verhoogde wins vir die maatskappy sal lei.✓✓
- Verbeterde moraal✓ – opgeleide verkoopspersoneel sal gemotiveer wees en sal meer selfvertroue hê. Hulle sal 'n positiewe ingesteldheid teenoor die maatskappy, kliënte en die lewe oor die algemeen, hê.✓✓
- Verbeterde kliëntbetrekkinge✓ – 'n baie beter diens sal aan die kliënte gelewer kan word. Goeie kliëntediens bou goeie verhoudings met kliënte wat tot beter kliëntlojaliteit lei.✓✓
- Minder personeelomset✓ – goed opgeleide verkoopspersone is beter vir die realiteite van 'n verkoopsberoep voorberei. Hulle sal suksesvol wees en die kans dat hulle die maatskappy sal verlaat, is minder.✓✓
- Verbeterde bestuur van tyd en gebied✓– opleiding sal verkoopspersoneel in staat stel om hul gebiede op die mees doeltreffende en kostedoeltreffende manier te bestuur en onproduktiewe tyd en koste sal tot die minimum beperk word.✓✓
- Verminderde toesig✓ – opgeleide verkoopspersoneel kan onafhanklik werk en vereis die minimum toesig. Dit bied aan verkoopsbestuurders meer tyd vir ander belangrike take.✓✓

(Enige 5 × 3) (15)

Kopiereg voorbehou

2.3.2
- Grootte van die maatskappy
- Begroting
- Aard van die maatskappy se produkte
- Inhoud van die verkoopsprogramme (4 × 2) (8)

2.4
- Billike inkomste – verkoopspersoneel wil regverdig beloon word in vergelyking met hul kollegas.
- Gereelde inkomste – verkoopspersoneel verwag 'n minimum vaste inkomste vir sekerheidsredes.
- Mededingendheid – hul vergoeding moet op dieselfde vlak wees as dié van ander verkoopspersoneel in mededingende maatskappye.
- Billikheid – verkoopspersoneel verwag billike vergoeding wat hulle beloon vir hul vermoë en vir die werk wat hulle doen om te probeer om goeie resultate te lewer.
- Eenvoud – vergoeding moet eenvoudig en deursigtig wees sodat die verkoopspersoneel presies weet wat van hulle verwag word.
- Om iemand se status te verhoog – 'n vergoedingsplan moet geleenthede vir bevordering bied wat direk aan respek en erkenning gekoppel is.

(3 × 3) (9)
[50]

VRAAG 3

3.1 3.1.1 Dit beteken dat aktiwiteite in die organisasie op verskillende bestuursvlakke plaasvind.

3.1.2 Dit beteken dat 'n enkele individue oor al die verkoopspersoneel in die organisasie toesig hou, en dié persoon moet oor die behoorlike gesag en verantwoordelikheid beskik om die toesighoudende rol te vervul.

3.1.3 Dit verwys na die aantal verkoopspersoneel waaroor 'n enkele verkoopsbestuurder kan toesig hou.

(3 × 2) (6)

3.2 3.2.1 Kliënt-/klantspesialisering (2)

3.2.2
- Slegs een verkoopspersoon sorg vir elke kliënt.
- Hulle kan langtermynverhoudings met kliënte opbou aangesien die verkoopspersoneel op kliënte se behoeftes fokus.
- Verkoopspersoneel kan 'n buitengewone diens aan kliënte lewer met wie hulle in gereelde kontak is.
- 'n Verkoopsmag is markgerig en is in lyn met die probleemoplossingsbenadering wat deur moderne professionele verkoopskonsultante gevolg word.
- Die struktuur kan die verkoopspersoneel en verkoopsbestuurders help om op sleutelrekeninge te fokus, wat algehele verkope gewoonlik verbeter. (Enige 5 × 2) (10)

3.3 3.3.1
- Om inligting oor die geskiktheid van 'n kandidaat vir 'n bepaalde pos in te samel.
- Om te verseker dat alle inligting wat van die kandidate verkry is in orde is sodat objektiewe vergelyking moontlik is.
- Om tyd te bespaar – veral tydens die aanvanklike siftingsfase.
- Om die verkoopsbestuurder te help om vir die persoonlike onderhoude met die kandidate voor te berei. (Enige 5 × 2) (6)

3.3.2
- Om die inligting wat die kandidate in die aansoekvorm oor hul kwalifikasies en vorige werk verskaf het, te bevestig.
- Om bykomende inligting oor die kandidaat te kry wat die verkoopsbestuurder kan help om 'n meer realistiese idee oor die persoon te vorm. (2 × 2) (4)

3.3.3
- Werknemers word in 'n korter tyd produktief.
- Daar is 'n toenemende gevoel van beheer oor hoe die verkoopstaak uitgevoer moet word.
- Werknemers beskik oor gedetailleerde inligting oor hul diensvoorwaardes en werksomstandighede.
- Meer werksbevrediging en dus beter motivering en verbintenis.
- Minder wisseling van verkoopspersoneel.
- Induksie verminder angstigheid en onsekerheid. (Enige 5 × 2) (10)

3.4 3.4.1 Insetstandaarde is subjektief en kan nie presies gemeet word nie. Verkoopspersoneel se werksaktiwiteite word dus eerder geëvalueer.✓✓ Uitsetstandaarde is spesifieke eindresultate en word volgens presiese hoeveelhede uitgedruk.✓✓ (4)

3.4.2
- Verkoopsvolume wat bereik is
- Aantal bestellings wat ontvang is
- Aantal nuwe rekeninge wat geopen is
- Afname in bemarkingskoste
- Verbetering van markaandeel
- Volume of eenheidsverkope bereik
- Bruto wins gegenereer (Enige 4 × 2) (8)

[50]

VRAAG 4

4.1 4.1.1
- Hoeveel die onderneming aan die motivering van sy personeel kan bestee/koste
- Die individuele behoeftes van verkoopspersoneel
- Verwagtinge van verkoopspersoneel aangaande die vergoeding wat hulle vir die bestuur van hul prestasie verwag/motivering
- Of die plan die verkoopsbestuurders in staat stel om voldoende beheer oor die verkoopspersoneel se aktiwiteite uit te oefen

(Enige 4 × 2) (8)

4.1.2
- 'n Verkoopspersoon se inkomste is direk aan produktiwiteit gekoppel
- Daar is geen beperking in potensiële verdienste nie
- Inkomste hang direk van verkope wat gemaak is af en is nie op die subjektiewe evaluering van 'n verkoopsbestuurder gebaseer nie
- Koste is eweredig aan verkope
- 'n Hoë inkomste motiveer verkoopspersoneel om hoër doelwitte vir hulself te stel
- Verkoopspersoneel kan maklik tred hou met hul prestasie en inkomste
- Dit is 'n uitstekende vergoedingsplan vir ondernemings wat baie deeltydse verkoopspersoneel in diens het

(Enige 5 × 2) (10)

4.1.3
- Pensioenskema
- Mediese fonds
- Maatskappymotor
- Behuisingsubsidie
- Groeplewensversekering
- Ontspanningsfasiliteite
- Klublidmaatskap

(Enige 3 × 1) (3)

4.2 4.2.1
- Om die koste van verkoopsoproepe te verminder
- Om tydbestuur te verbeter
- Om die verkoopspersoneel se prestasie te rig
- Om ondersteuning te verskaf
- Om die verkoopspersoneel se behoeftes te bevredig

(Enige 3 × 2) (6)

4.2.2
- Toetsing van leerders nadat hulle 'n opleidingsprogram voltooi het
- Evaluering van verkoopsprestasie teen voorheen ooreengekome standaarde
- Individuele onderhoude met leerders
- Waarneming van leerders terwyl hulle die verkoopstaak verrig
- Navrae aan kliënte oor die verkoopspersoneel se prestasie
- Opinies van die lyn- en personeelbestuurders wat by die opleiding betrokke was

(Enige 4 × 2) (8)

4.3
- Totale verkoopsyfers✓ – die maatskappy se totale verkoopsomset vir alle produkte wat ontleed is.✓✓
- Markaandeel – die maatskappy se totale verkope word as 'n persentasie van die verkoopsyfers van die bepaalde industrie uitgedruk.✓✓
- Verkope volgens gebiede✓ – werklike verkope wat in 'n bepaalde gebied behaal is, word vergelyk met die aanvanklike skatting vir daardie gebied.✓✓
- Verkope volgens produkte✓ – die maatskappy meet die toename/afname in die maatskappy teen ooreenstemmende toename/afname in industrieverkope.✓✓
- Verkope volgens die kliënte✓ – ontleed en identifiseer hoeveel bepaalde kliënte tot die totale verkoopsyfers bydra. ✓✓ (5 × 3) (15)

[50]

TOTAAL AFDELING B: 150
GROOTTOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou