eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

NASIENRIGLYNE

EKSAMEN	NASIONALE SENIOR SERTIFIKAAT
GRAAD	12
DATUM	NOVEMBER 2024
VAK	BESIGHEIDSTUDIES
VRAESTEL	1
PUNTETOTAAL	150
TYDSDUUR (UUR)	2
AANTAL BLADSYE	29

SACAI

SOUTH AFRICAN COMPREHENSIVE ASSESSMENT INSTITUTE

SUID-AFRIKAANSE KOMPREHENSIEWE ASSESSERINGSINSTITUUT

eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

NOTAS AAN NASIENERS

INLEIDING

Die notas aan nasieners word verskaf vir gehalteversekeringsdoeleindes om die volgende te verseker:

a) Billikheid, konsekwentheid en betroubaarheid in die standaard van nasien.
b) Fasiliteer die moderering van kandidate se skrifte op die verskillende vlakke.
c) Stroomlyn die nasienproses met inagneming van die breë spektrum van merkers.
d) Implementeer toepaslike maatreëls in die onderrig, leer en assessering van die vak by skole/leerinstellings.

1. Vir nasien- en modereringsdoeleindes word die SACAI-prosedures gevolg. ***(Verwys asseblief na die SACAI Beleidsdokument, (Bylae PM 2.10.5)***

2. Kandidate se antwoorde moet in volsinne wees vir AFDELING B en C. Dit sal egter afhang van die aard van die vraag.

3. ’n Omvattende nasienriglyn is verskaf, maar dit is geensins volledig nie. Behoorlike oorweging moet gegee word aan ’n antwoord wat korrek is, maar:
   - gebruik ’n ander uitdrukking as wat in die nasienriglyn voorkom
   - kom van ’n ander bron af
   - oorspronklike
   - ’n ander benadering word gebruik

   LET WEL: Daar is net een korrekte antwoord in AFDELING A.

4. Neem kennis van ander relevante antwoorde wat deur kandidate verskaf word en ken punte dienooreenkomstig toe. (In gevalle waar die antwoord onduidelik is of ’n mate van begrip aandui, moet deelpunte toegeken word, byvoorbeeld een punt in plaas van die maksimum van twee punte.)

5. Die woord 'Submaks' word gebruik om die toekenning van punte binne ’n vraag of subvraag te vergemaklik.

6. Die doel om punte te sirkel (gelei deur 'maks' in die uiteensetting van punte) aan die regterkant is om konsekwentheid en akkuraatheid te verseker in die nasien van skrifte sowel as vir berekening/moderering doeleindes.

7. Subtotale van vrae moet in die regterkantse kantlyn geskryf word. Omkring die subtotale soos aangedui deur die toekenning van punte. Dit moet gelei word deur 'maks' in memo/uiteensetting van punte. Slegs die totaal vir elke vraag moet in die linkerkantse kantlyn langs die toepaslike vraagnommer verskyn.

8. In ’n indirekte vraag moet die teorie sowel as die respons relevant wees en verband hou met die vraag.

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

9. Verkeerde numering van antwoorde op vrae of subvrae in AFDELING A en B sal ernstig gepenaliseer word. Daarom word korrekte numering sterk aanbeveel in alle afdelings.

10. Geen bykomende krediet moet gegee word vir herhaling van feite nie. Dui aan met ’n "R".

11. Let daarop dat geen punte toegeken sal word vir die aanduiding van Ja/Nee in evalueringstipe vrae wat stawing of motivering vereis nie. (Van toepassing op AFDELING B en C)

12. Die onderskeid tussen "evalueer" en "krities evalueer" kan soos volg verduidelik word:

    12.1 Wanneer "evalueer" gebruik word, word van kandidate verwag om op ’n positiewe/negatiewe manier te reageer of ’n neutrale (positiewe en negatiewe) standpunt in te neem, bv. Positief: "COIDA elimineer tyd en koste wat spandeer word✓oor langdurige siviele hofverrigtinge." ✓

    12.2 Wanneer "krities evalueer" gebruik word, word van kandidate verwag om op ’n positiewe/negatiewe manier te reageer of ’n neutrale (positiewe en negatiewe) standpunt in te neem. In hierdie geval word daar ook van kandidate verwag om hul antwoorde met meer diepte te ondersteun, bv. "COIDA elimineer tyd en koste wat spandeer word✓oor langdurige siviele hofverrigtinge✓, *want die werkgewer sal nie aanspreeklik wees vir vergoeding aan die werknemer vir beserings opgedoen gedurende werksure solank dit bewys kan word dat die besigheid nie nalatig was nie."* ✓

    LET WEL: Bogenoemde kan ook van toepassing wees op "ontleed".

13. Die toekenning van punte moet bepaal word deur die aard van die vraag, kognitiewe werkwoord wat gebruik word, puntetoekenning in die nasienriglyn en die konteks van elke vraag.

    Kognitiewe werkwoorde, soos:

    13.1 Adviseer, noem, noem, noem, skets, motiveer, beveel aan, stel voor, (lys nie volledig nie) vereis gewoonlik nie veel diepte in kandidate se antwoorde nie. Daarom verskyn die puntetoekenning vir elke stelling/antwoord aan die einde.

    13.2 Om te beskryf, te verduidelik, te bespreek, uit te brei, te vergelyk, te onderskei, te onderskei, te regverdig, te bedink, te ontleed, te evalueer, krities te evalueer (lys nie volledig nie) vereis ’n groter diepte van begrip, toepassing en redenering. Daarom moet die punte meer objektief toegeken word om te verseker dat assessering volgens gevestigde norme gedoen word sodat eenvormigheid, konsekwentheid en regverdigheid bereik word.

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

14. AFDELING B

14.1 As byvoorbeeld VYF feite vereis word, merk die kandidaat se EERSTE VYF antwoorde en ignoreer die res van die antwoorde. Dui aan deur ’n streep oor die ongemerkte gedeelte te trek of gebruik die woord "Kanselleer".
LET WEL: Dit is slegs van toepassing op vrae waar die aantal feite gespesifiseer is.

14.2 As twee feite in een sin geskryf is, ken die kandidaat VOLLE krediet toe. Punt 14.1 hierbo geld steeds.

14.3 Indien daar van kandidate vereis word om hul eie voorbeelde/standpunte te verskaf, dinkskrum daaroor by die nasiensentrum om alternatiewe antwoorde te finaliseer.

14.4 Gebruik van die kognitiewe werkwoorde en toekenning van punte:

14.4.1 Indien die aantal feite gespesifiseer word, kan vrae wat vereis dat kandidate "beskryf/bespreek/verduidelik" soos volg nagesien word:

- Feit 2 punte (of soos aangedui in die nasienriglyn)
- Verduideliking 1 punt

Die "feit" en "verduideliking" word afsonderlik in die nasienriglyn gegee om puntetoekenning te vergemaklik.

14.4.2 Indien die aantal feite wat vereis word nie gespesifiseer word nie, moet die toekenning van punte in kennis gestel word deur die aard van die vraag en die maksimum punt toegeken in die nasienriglyn.

14.5 EEN punt kan toegeken word vir antwoorde wat maklik is om te onthou, eenwoord-antwoorde vereis of direk uit ’n scenario/gevallestudie aangehaal word. Dit geld veral vir AFDELING B en C (waar van toepassing).

15. AFDELING C

15.1 Die verdeling van die puntetoekenning vir die opstelle is soos volg:

Inleiding	**Maksimum: 36**
Inhoud	
Gevolgtrekking	
Insig	**4**
TOTAAL	**40**

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

15.2 Insig bestaan uit die volgende komponente:

Uitleg/Struktuur	Is daar ’n inleiding, ’n liggaam en ’n slot?	**2**
Ontleding en interpretasie	Is die kandidaat in staat om die vraag in die opskrifte/subopskrifte af te breek en dit korrek te interpreteer om begrip te toon van wat gevra word? • Alle opskrifte/subopskrifte word korrek gebruik: Ken 1 punt toe vir Analise. • 18 tot 36 punte vir Feite: Ken 2de punt vir Analise toe.	**2**
TOTAAL VIR INSIG: **TOTAAL VIR FEITE:** **TOTALE PUNTE VIR OPSTEL:**		**4** **36** **40**

LET WEL:

1. Geen punte sal toegeken word vir inhoud wat vanaf die inleiding en slot herhaal word nie.
2. Die kandidaat verbeur punte vir uitleg indien die woorde **INLEIDING** en **GEVOLGTREKKING** nie vermeld word nie.
3. Geen punte sal vir uitleg toegeken word indien die opskrifte **INLEIDING** en **GEVOLGTREKKING** nie deur ’n verduideliking ondersteun word nie.

15.3 Dui insig in die linkerkantse kantlyn aan met ’n simbool bv ('L, A').

15.4 Die verdeling van punte word aan die einde van die voorgestelde antwoord/nasienriglyne vir elke vraag aangedui.

15.5 Merk alle relevante feite totdat die SUB MAX/MAX punt in ’n onderafdeling behaal is. Skryf 'SUB MAX'/'MAX' nadat maksimum punte behaal is.

15.6 Dui aan die einde van elke opstel die toekenning van punte vir feite en punte vir insig soos volg aan: (L - Uitleg, A - Analise) soos in die tabel hieronder.

INHOUD	**PUNTE**
F(Feite)	**36 (Maksimum)**
L(Uitleg)	**2**
A(Ontleding)	**2**
TOTAAL	**40**

eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

15.7 Wanneer punte vir feite toegeken word, neem kennis van die submaksima wat aangedui word, veral as kandidate nie van dieselfde subopskrifte gebruik maak nie. Onthou, opskrifte en subopskrifte word aangemoedig en dra by tot insig (strukturering/logiese vloei/volgorde) en dui duidelikheid van denke aan. (Sien PUNTUITBREEKING aan die einde van elke vraag.)

15.8 Indien die kandidaat die vraag VERKEERD identifiseer/interpreteer, kan hy/sy steeds punte vir uitleg kry.

15.9 Indien ’n ander benadering deur kandidate gebruik word, maak seker dat die antwoorde geassesseer word volgens die puntetoekenning/subopskrifte soos aangedui in die nasienriglyn

15.10

15.10.1 Ken TWEE punte toe vir volledige sinne. Ken EEN punt toe vir frases, onvoltooide sinne en vae antwoorde.

15.10.2 Met ingang van November 2015 sal die TWEE punte nie noodwendig aan die einde van elke voltooide sin verskyn nie. Die bosluise (✓) sal geskei word en langs elke feit aangedui word, bv. "Produkontwikkeling is ’n groeistrategie waar besighede daarna streef om nuwe produkte✓ in bestaande markte." ✓
Dit sal bepaal word deur die aard en konteks van die vraag, sowel as die kognitiewe werkwoord wat gebruik word.

15.11 Met ingang van November 2017 sal die maksimum van TWEE (2) punte vir feite wat as opskrifte in die memo getoon word, nie noodwendig op elke vraag van toepassing wees nie. Dit sal ook afhang van die aard van die vraag.

eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

AFDELING A (VERPLIGTEND)

VRAAG 1

1.1

1.1.1	C ✓✓	
1.1.2	A ✓✓	
1.1.3	B ✓✓	
1.1.4	D ✓✓	
1.1.5	A ✓✓	
1.1.6	D ✓✓	
1.1.7	B ✓✓	
1.1.8	C ✓✓	
1.1.9	A ✓✓	
1.1.10	B ✓✓	(10x2) (20)

1.2

1.2.1	WGI ✓	
1.2.2	Sektorale Onderwys-en-Opleidingsowerhede ✓	
1.2.3	gehaltebestuur ✓	
1.2.4	aftrede ✓	
1.2.5	administrasie ✓	(5x1) (5)

1.3

1.3.1	I ✓	
1.3.2	F ✓	
1.3.3	E ✓	
1.3.4	H ✓	
1.3.5	A ✓	(5x1) (5)

TOTAAL AFDELING A: [30]

eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

AFDELING B

Merk **SLEGS** die **EERSTE TWEE** vrae.

VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS

2.1 Tipes defensiewe strategieë

- Likwidasie ✓
- Ontbondeling ✓
- Aflegging ✓

NOTA: Merk slegs die eerste DRIE (3). (3x1) (3)

2.2 Regte van werkgewers ten opsigte van die Wet op Arbeidsverhoudinge/ WAV

Werkgewers het die reg om:

- 'n uitsluiting uit te voer wanneer werknemers betrokke raak by onbeskermde of onwettige stakings of -nywerheidsaksie. ✓✓
- werkgewersorganisasies te vorm. ✓✓
- werknemers wat betrokke is by onbeskermde stakings/wangedrag soos geweld of intimidasie tydens stakings, af te dank. ✓✓
- bedingingsrade te vorm vir die doel van kollektiewe bedinging. ✓✓
- werknemers wat aan beskermde stakings deelneem, nie te vergoed nie. ✓✓
- vergoeding te weerhou vir werk wat tydens beskermde stakings nie voltooi is nie. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die regte van werkgewers ten opsigte van die WAV. (Maks 6)

2.3 Uitdagings van die besigheidsomgewings en die mate van beheer

UITDAGINGS 2.3.1	BESIGHEIDS-OMGEWINGS 2.3.2	MATE VAN BEHEER 2.3.3
1. Hulle koop hul komponente vanaf CHIP Internasionaal, wat 'n stadige afleweringskedule het. ✓	Mark ✓	Matige/Beperkte/ Minder/Gedeeltelike beheer ✓
2. Die werknemers van SIS het nie die relevante vaardighede om nuwe sagtewaretegnologie te ontwerp nie. ✓	Mikro ✓	Volle beheer ✓
3. SIS moes geld leen vanaf Slim Bank teen 'n hoë rentekoers om hul produkreeks uit te brei.✓	Makro ✓	Geen beheer ✓
Submaks (3)	Submaks (3)	Submaks (3)

NOTA:

1. **Die antwoord hoef nie in 'n tabel te wees nie.**
2. **Geen punt mag toegeken word vir die omgewing/mate van beheer indien die uitdaging verkeerd geïdentifiseer is.** Maks (9)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

2.4 Doel van die Nasionale Kredietwet/NKW

- Bevorder die maatskaplike en finansiële belange van Suid-Afrikaanse verbruikers, ✓ en by uitbreiding die Suid-Afrikaanse ekonomie. ✓
- Verseker dat verbruikers van krediet goed ingelig is ✓ oor die besonderhede wat in hul kredietkontrakte ingesluit is. ✓
- Bevorder die verantwoordelike toestaan van krediet deur krediet-verskaffers ✓om verbruikers te beskerm teen buitensporige skuld. ✓
- Verseker dat krediet ewe beskikbaar is ✓ vir alle kwalifiserende verbruikers. ✓
- Beskerm beide uitleners en leners teen nalatige uitleenpraktyke ✓ wat tot hoë vlakke van skuld vir verbruikers kan lei. ✓
- Verseker dat die kredietburo/kredietverskaffers/skuldberaders geregistreer is ✓ om verbruiker-uitbuiting te vermy. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die doel van die NKW. Maks (6)

2.5 Wet op Breë-Basis Swart Ekonomiese Bemagtiging/BBSEB pilare

2.5.1 Sosio-ekonomiese ontwikkeling/Sosiale verantwoordelikheid ✓✓ (2)

2.5.2 Eienaarskap ✓✓ (2)

2.6

2.6.1 Voldoening aan die Wet op Vaardigheidsontwikkeling/WVO

- Hulle moedig hul junior ontwerper aan om deel te neem aan leerlingskapprogramme. ✓
- SHA het ook die geleentheid aan alle werknemers aangebied om hul rekenaarvaardighede en kundigheid te verbeter. ✓ Maks (2)

2.6.2 Negatiewe impak van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling/WVO op besighede

- Die implementering van die WVO is tydrowend ✓, duur, voorskriftelik en administrasie-intensief. ✓
- Die heffing op vaardigheidsontwikkeling (VOH) plaas ’n bykomende las ✓ op besighede wat finansieel sukkel. ✓
- Die WVO-inisiatief van die regering ✓ word dalk nie altyd deur alle besighede ondersteun nie. ✓
- Besighede vind dit moeilik om die implementering van hierdie Wet ✓ te monitor en te beheer. ✓
- Produktiwiteit in die werkplek mag afneem ✓, want werknemers moet leerlingskappe tydens werksure bywoon. ✓
- Slegs maatskappye/besighede met ’n salarisrekening van meer as R500 000 per jaar ✓ kan toelaes terugeis van die VOH. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die negatiewe impak van die WVO Maks (4)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

2.7 Stappe in strategie-evaluering

- Ondersoek/Evalueer die onderliggende basis van ’n besigheidstrategie. ✓✓
- Kyk vorentoe en agtertoe in die implementeringsproses. ✓✓
- Vergelyk die verwagte prestasie met die werklike prestasie om die redes vir afwykings vas te stel en ontleed hierdie redes. ✓✓
- Meet die besigheid se prestasie om sodoende die redes vir afwykings te kan bepaal en te ontleed. ✓✓
- Neem korrektiewe stappe sodat die afwykings reggestel kan word. ✓✓
- Stel spesifieke datums op vir beheer en opvolging. ✓✓
- Stel ’n tabel op van die voor- en nadele van ’n strategie. ✓✓
- Besluit op die verlangde uitkoms. ✓✓
- Oorweeg die impak van die strategiese implementering in die interne en eksterne omgewings van die besigheid. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die stappe van strategie-evaluering

NOTA: Die stappe kan in enige volgorde wees. Maks (6)

[40]

eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

VRAAG 3: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

3.1 Voorbeelde van byvoordele

- Mediese fonds/Gesondheidsversekeringsfonds. ✓
- Pensioenfonds. ✓
- Voorsorgfonds. ✓
- Begrafnisvoordele. ✓
- Motor-, Reis-, Behuising, Selfoon- en Kleretoelae. ✓
- Prestasie-gebaseerde aansporings. ✓
- Uitreiking van bonusaandele. ✓
- Personeelafslag, gratis of lae-koste etes en kantiengeriewe. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met byvoordele.

NOTA: Merk slegs die eerste TWEE (2). (2x1) (2)

3.2 Gehalte-aanwysers van die bemarkingsfunksie

- Verkry 'n groter markaandeel deur goeie, effektiewe en doeltreffende kliëntediens. ✓✓
- Verkry kliënte se lojaliteit deur aan hul behoeftes en begeertes te voldoen of te oortref en positiewe verhoudings te bou. ✓✓
- Hou by etiese advertensie-praktyke wanneer produkte of dienste bevorder word. ✓✓
- Identifiseer mededingende voordeel, gapings in die mark en doen gereelde marknavorsing. ✓✓
- Onderskei besigheid se produkte van dié van sy mededingers om die teikenmark en winsgewendheid te verhoog. ✓✓
- Gebruik verskillende prystegnieke soos promosiepryse, penetrasiepryse, ensovoorts, om 'n mededingende voordeel te verseker. ✓✓
- Gebruik aggressiewe advertensieveldtogte om markaandeel te behou. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die gehalte-aanwysers van die bemarkingsfunksie. Maks (4)

3.3 Voordele van induksie

- Verhoog die gehalte van prestasie ✓ / produktiwiteit ✓
- Laat nuwe werknemers toe om vinnig in te skakel ✓ en effektief te werk. ✓
- Verseker dat nuwe werknemers reëls en beperkings in die besigheid ✓ verstaan ✓.
- Nuwe werknemers kan verhoudings met ander werknemers ✓ in ander vlakke vestig. ✓
- Werknemers sal vertroud wees met organisasiestrukture ✓, bv. wie is hulle toesighouers / lae vlak bestuurder. ✓
- Laat nuwe werknemers gemaklik voel in die werkplek ✓, wat angs / onsekerheid / vrees verminder. ✓

eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

- Nuwe werknemers sal hul rol / verantwoordelikhede ✓ rakende veiligheid regulasies en reëls verstaan. ✓
- Verminder die behoefte aan deurlopende opleiding ✓ en ontwikkeling. ✓
- Die resultate wat tydens die induksieproses verkry is ✓, vorm ’n basis vir gefokuste opleiding. ✓
- Geleenthede word geskep vir nuwe werknemers ✓ om verskillende departemente te ervaar / te ondersoek. ✓
- Nuwe werknemers ken die uitleg van die gebou / fabriek / kantore / waar alles is ✓, wat produksietyd bespaar. ✓
- Kom meer te wete oor die onderneming sodat nuwe werknemers hul rolle / verantwoordelikhede verstaan ✓ om meer doeltreffend te wees. ✓
- Maatskappybeleide word gekommunikeer ✓ rakende gedrag en prosedures / veiligheid en sekuriteit / dienskontrak / diensvoorwaardes / werksure / verlof. ✓
- Realistiese verwagtinge vir nuwe werknemers ✓ sowel as vir die onderneming word geskep. ✓
- Nuwe werknemers voel moontlik deel van die span ✓ wat positiewe moraal tot gevolg het. ✓
- Werknemers kan ’n beter begrip hê van sakebeleide ✓ rakende etiese / professionele gedrag / prosedures / KMV, ens. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die voordele van induksie vir besighede. Maks (4)

3.4 Keuringsprosedure as ’n menslike hulpbronaktiwiteit

Opsie 1

- Bepaal regverdige assesseringskriteria ✓ waarop keuring gebaseer sal word. ✓
- Gebruik die assesseringskriteria om alle CV’s/aansoekvorms ✓ wat tydens werwing ontvang is, te evalueer. ✓
- Kontroleer dat aansoekers nie vals dokumente ✓ soos vervalste sertifikate/ grade/prestasies indien nie. ✓
- Maak ’n voorlopige lys van alle aansoekers✓wat vir die pos kwalifiseer. ✓
- Sif en kontroleer verwysings ✓, kontroleer/kyk na byvoorbeeld aansoekers se kriminele rekords/kredietgeskiedenis/sosiale media, ens. ✓
- Voer voorlopige siftingsonderhoude ✓ om geskikte aansoekers te identifiseer. ✓
- Lig alle aansoekers in ✓ oor die uitkoms van die aansoek. ✓
- Stel ’n kortlys ✓ van ongeveer vyf kandidate saam. ✓
- Nooi die aansoekers/kandidate op die kortlys ✓ vir ’n onderhoud. ✓
- Kandidate op die kortlys ✓ kan aan verskeie tipes keuringstoetse onderwerp word, byvoorbeeld vaardigheidstoetse. ✓
- Sodra kandidate gekies is ✓ word ’n skriftelike aanbod aan hulle uitgereik. ✓

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die keuringsprosedure as ’n menslike hulpbronaktiwiteit

OF

Opsie 2

- Ontvang dokumentasie, byvoorbeeld, aansoekvorms ✓ en sorteer dit volgens die kriteria van die pos. ✓
- Evalueer CV’s ✓ en stel ’n kortlys op/keur die aansoekers. ✓
- Gaan inligting op CV’s na ✓ en maak kontak met verwysings. ✓
- Hou voorlopige siftingsonderhoude ✓ om aansoekers te identifiseer wat nie geskik is vir die pos nie, al voldoen hulle aan al die vereistes. ✓
- Assesseer/Toets kandidate wat vir senior posisies aansoek gedoen het ✓ om te verseker dat die beste kandidaat gekies word. ✓
- Voer onderhoude ✓ met kandidate op die kortlys. ✓
- Bied ’n geskrewe werksaanbod ✓ aan die gekose kandidaat(e). ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die keuringsprosedure as ’n menslike hulpbron aktiwiteit. Maks (6)

3.5 Verskille tussen stukwerk en tydsverwante salarisbepalingsmetodes

STUKWERK	TYDSVERWANTE
• Werkers word betaal volgens die aantal items / eenhede ✓ wat geproduseer word / aksie wat uitgevoer is. ✓	• Werkers word betaal vir die hoeveelheid tyd ✓ wat hulle by die werk/aan ’n taak spandeer. ✓
• Werkers word nie vergoed vir die aantal ure wat gewerk word nie ✓, ongeag hoe lank dit duur om die items te maak. ✓	• Werkers met dieselfde ervaring / kwalifikasies word op dieselfde salarisskale betaal ✓, ongeag die hoeveelheid werk wat gedoen is. ✓
• Word meestal in fabrieke gebruik ✓ - veral in die tekstiel- en tegnologiebedryf.✓	• Baie private en openbare ondernemings ✓ gebruik hierdie metode ✓
• Enige ander relevante antwoord met betrekking tot stukwerk salarisbepalingsmetode.	• Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die tydsverwante salarisbepalingsmetode.
Sub maks (2)	**Sub maks (2)**

NOTA: 1) Die antwooord hoef nie in ’n tabel te wees nie.

2) Die verskil hoef nie gekoppel te wees nie, maar moet duidelik wees.

3) Ken ’n maksimum van TWEE (2) punte toe as die verskil nie duidelik is nie. Merk of stukwerk of tydsverwant. Maks (4)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

3.6 Totale gehaltebeheer

3.6.1 Stappe van die BDKH model

STAPPE VAN DIE BDKH MODEL	MOTIVERINGS
1. Doen ✓✓	Hulle het die verandering eers op 'n klein skaal toegepas om die resultate daarvan te toets. ✓
2. Gepaste optrede ✓✓	As gevolg van positiewe resultate, het hulle besluit om die verandering op 'n groter skaal toe te pas. ✓
Sub maks (4)	**Sub maks (2)**

NOTA:

- **Die antwoorde hoef nie in 'n tabel te wees nie.**
- **Geen punt word toegeken vir die motivering indien die stap verkeerd geïdentifiseer is.**

Maks (6)

3.6.2 Impak van totale kliënte-tevredenheid as 'n totale gehaltebeheer/ TGB-element op groot besighede.

Voordele

- Groot besighede gebruik marknavorsing en kliënte opnames ✓ om kliënte se tevredenheid te meet en kliënte se behoeftes te ontleed. ✓
- Bevorder en ontwikkel voortdurend✓'n positiewe besigheidsbeeld om lojaliteit aan die handelsmerk te bevorder.✓
- Streef daarna om kliënte se verwagtinge te verstaan en te vervul ✓ deur kruisfunksionele spanne oor kritieke prosesse in lyn te bring. ✓
- Kan lei tot hoër kliëntebehoud en lojaliteit ✓ en besighede kan dalk hoër pryse hef. ✓
- Groot besighede kan dalk toegang ✓ tot die globale mark kry. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die positiewe impak van totalte kliënte-tevredenheid as 'n TGB-element op groot besighede.

EN/OF

Nadele

- Werknemers wat selde met kliënte in aanraking kom ✓, het dikwels nie 'n duidelike idee van wat hul behoeftes sal bevredig nie. ✓
- 'n Groot besigheid wat as 'n monopolie in die mark het 'n verhoogde bedingingsmag ✓ en streef dus nie na kliënte-tevredenheid nie/hoef nie aan kliënte se behoeftes te voldoen nie. ✓

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

- Nie alle werknemers is moontlik betrokke of toegewyd ✓ aan totale kliënt-tevredenheid nie. ✓
- Reaksietyd op veranderende verbruikersaanvraag ✓ kan beïnvloed word deur ’n vertraging in marknavorsing en inligting. ✓
- Groot besighede wat selfvoldaan raak teenoor bestaande kliënt-tevredenheid en teikenmark ✓ kan beperkte langtermyn groeipotensiaal ervaar. ✓
- Enige ander antwoord met betrekking tot die negatiewe impak/nadele van totale kliënte-tevredenheid as ’n TGB-element op groot besighede Maks (6)

3.7 Maniere waarop totale gehaltebeheer/TGB die koste van gehalte kan verminder

- Stel gehaltesirkels bekend om maniere te bespreek om die gehalte van werk en vakmanskap te verbeter. ✓✓
- Skeduleer aktiwiteite om duplisering van take uit te skakel. ✓✓
- Deel verantwoordelikheid vir gehalte-uitsette tussen bestuur en werkers. ✓✓
- Lei werknemers op alle vlakke op, sodat almal hul rol in gehaltebestuur verstaan. ✓✓
- Ontwikkel stelsels wat werknemers bemagtig om nuwe maniere te vind om gehalte te verbeter. ✓✓
- Werk nou saam met verskaffers om die gehalte van grondstowwe en insette te verbeter. ✓✓
- Verbeter kommunikasie oor gehalte-uitdagings en afwykings, sodat almal uit ervaring kan leer. ✓✓
- Verminder belegging in duur, maar ondoeltreffende inspeksie-prosedures in die produksieproses. ✓✓
- Implementeer proaktiewe instandhoudingsprogramme vir toerusting en masjinerie om onklaarrakings te verminder of uit te skakel. ✓✓
- Enige ander antwoord met betrekking tot maniere waarop TGB die koste van gehalte vir besighede kan verminder Maks (6)

[40]

eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE

BESIGHEIDSOMGEWINGS

4.1 Die regte van verbruikers in terme met die Wet op Verbruikersbeskerming/WVB

- Reg om te kies ✓
- Reg op regverdige en eerlike handelinge ✓
- Reg op inligting oor produkte en ooreenkomste/ Reg op openbaarmaking en inligting ✓
- Reg op billike/ verantwoordelike bemarking/ promosie ✓
- Reg tot aanspreeklikheid van verskaffers ✓
- Reg op billike/ regverdige/ redelike bepalings en voorwaardes ✓
- Reg op gelykheid in die verbruikersmark ✓
- Reg om goedere terug te stuur/terugbetaling te eis ✓
- Reg om te kla ✓
- Reg tot privaatheid/vertroulikheid ✓
- Reg tot billike waarde/goeie gehalte ✓

NOTA: Merk slegs die eerste (3). (3x1) (3)

4.2 Wetgewing

4.2.1 Wet:

Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) ✓✓ (2)

Motivering:

Sy pligte en verantwoordelikhede, sowel as sy verlof voorwaardes by LP, is duidelik uiteengesit in die werksooreenkoms wat hy geteken het ✓ (1)

NOTA: Geen punt word vir die motivering toegeken indien die wet vekeerd geïdentifiseer is. Maks (3)

4.2.2 Impak van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes/WBDV

Positief/Voordele

- Skep/vestig 'n bemagtigende raamwerk van aanvaarbare indiensnemingspraktyke, byvoorbeeld werksure, verlof, en die wettigheid van indiensnemingskontrakte. ✓✓
- Bepaal/Verskaf die reëls en regulasies, en verskaf duidelike en spesifieke riglyne vir werkgewers om werksverwante kwessies te hanteer. ✓✓
- Bevorder konsultasie tussen werkgewers en werknemers in die werkplek. ✓✓
- Bepaal/Verskaf die minimum/basiese vereistes vir indiensnemingskontrakte.
- Spesifiseer werksure om uitbuiting van werknemers te voorkom. ✓✓
- Werkers word toegelaat om vakbonde te raadpleeg in gevalle waar die WBDV-voorwaardes oortree word. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die positiewe impak/voordele van die WBDV Maks (4)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

4.3 Voordele van intensiewe strategieë

- Die besigheid kan 'n verhoogde/verbeterde markaandeel ✓ aangesien intensiewe strategieë die besigheid se kwesbaarheid vir die optrede van mededingers verminder. ✓
- 'n Toename in verkope/inkomste//winsgewendheid ✓ as gevolg van aggressiewe advertensie veldtogte/omdat meer produkte/dienste verkoop word. ✓
- Dienslewering verbeter ✓ wat besigheidsbeeld/handelsmerk/handelsmerk bewustheid kan verbeter. ✓
- Die beheer oor die pryse ✓ wat vir produkte/dienste gehef word, verhoog. ✓
- Kliëntlojaliteit verhoog ✓ deur doeltreffende promosie veldtogte. ✓
- Pryse verlaag wat kliënte/verbruikers kan beïnvloed ✓ om meer produkte/ dienste te koop. ✓
- 'n Toename in gereelde verkope ✓ aan bestaande kliënte. ✓
- Bestaande mededingers word verwyder ✓ en markpryse kan oorheers word. ✓
- Die fokus op markte/goed nagevorste gehalte produkte verbeter ✓ wat die behoeftes van kliënte en verbruikers bevredig. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die voordele van intensiewe strategieë

Maks (4)

4.4 Optredes wat as oortreding van die Wysigingswet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes/WVBBS

- Die omkoop van werknemers om die ongelukke of beserings nie aan te meld op grond van ras/geloof/kultuur/taal/geslag/seksuele oriëntasie nie. ✓✓
- Vervalsing van inligting oor vorige, ernstige ongelukke/beroepsiektes op grond van ras/geloof/kultuur/taal/geslag/seksuele oriëntasie. ✓✓
- Versuim om alle inligting aan die Vergoedingsraad bekend te maak wanneer ongelukke of beserings vir spesifieke werknemers plaasvind. ✓✓
- Om die verkeerde bedrae doelbewus aan die Vergoedingsfonds by te dra, wat verhoed dat werknemers vergoeding ontvang. ✓✓
- Diskriminering teen beseerde werknemers wanneer eise ingedien moet word/werkgewers wat weier om eise van beseerde werknemers by die Vergoedingsraad in te dien. ✓✓
- Weiering om die eise van huiswerkers in te dien. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die optredes wat as oortreding van die WVBBS beskou word

Maks (6)

BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

4.5 Aspekte wat ingesluit moet word in 'n indiensnemingskontrak

- Persoonlike besonderhede van die werknemer. ✓
- Besonderhede van die werkgewer, byvoorbeeld besigheidsnaam en adres, ens. ✓
- Postitel/posbenaming. ✓
- Posbeskrywing, byvoorbeeld, pligte/ werksvoorwaardes/ verantwoordelikhede. ✓

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

- Posspesifikasie , byvoorbeeld, formele kwalifikasies/ervaring/bereidheid om te reis. ✓
- Datum van indiensneming/aanvang van diens. ✓
- Plek waar die werknemer die meeste van sy/haar werkstyd sal deurbring en werksaktiwiteite sal uitvoer. ✓
- Werksure, byvoorbeeld, normale ure/oortyd. ✓
- Vergoeding, byvoorbeeld weeklikse-/twee-weeklikse-/maandelikse-betaling. ✓
- Voordele/byvoordele/toelaes. ✓
- Verlof, byvoorbeeld, siek-/kraam-/jaarlikse/aannemingsverlof/ gesinsverantwoordelikheidsverlof. ✓
- Salarisaftrekkings (verpligtend/nie-verpligtend). ✓
- Kontraktydperk/besonderhede van beëindiging. ✓
- Proeftydperk. ✓
- Handtekeninge van beide die werkgewer en werknemer. ✓
- Lys van dokumente wat deel vorm van die kontrak, byvoorbeeld, aanstellingsbrief/gedragskode/etiese kode. ✓
- Dissiplinêre beleid, byvoorbeeld reëls en dissiplinêre prosedures vir onaanvaarbare gedrag. ✓

NOTA: Merk slegs die eerste DRIE (3). (3x1) (3)

4.6 Menslike hulpbronaktiwiteit

4.6.1 MH Aktiwiteit:

Plasing ✓✓ (2)

Motivation:

RR het twee nuwe argitekte aangestel en hulle geplaas daar waar hulle optimaal in die besigheid sal funksioneer. ✓ (1)

NOTA: Geen punt word toegeken vir die motivering indien die MH aktiwiteit verkeerd geïdentifiseer is. Maks (3)

4.6.2 Prosedure wat gevolg moet word wanneer plasing as ’n menslike hulpbronaktiwiteit toegapas word

- RR/Die besigheid moet spesifieke verantwoordelikhede, verwagtinge en vereistes ✓ van die nuwe pos uiteensit. ✓
- Bepaal die suksesvolle kandidaat se sterkpunte, swakpunte, vaardighede, belangstellings en bevoegdhede ✓ deur die kandidaat aan verskeie psigometriese toetse te onderwerp. ✓
- Bepaal die verhouding tussen die vereistes van die pos ✓ en die bevoegdhede van die nuwe werknemer. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die prosedure wat gevolg moet word waneer plasing as ’n menslike hulpbronaktiwiteit toegepas word Maks (4)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

4.7 Die bydrae van die aankoopfunksie tot die sukses van ’n besigheid

- Koop grondstowwe in grootmaat ✓ teen laer pryse. ✓
- Verseker vereiste hoeveelhede ✓ word op die regte tyd en plek afgelewer. ✓
- Kies betroubare verskaffers ✓ wat die beste gehalte grondstowwe of kapitaalgoedere teen billike pryse lewer. ✓
- Plaas bestellings betyds ✓ en verseker gereelde opvolg sodat goedere betyds afgelewer word. ✓
- Effektiewe koördinering tussen aankoop- en produksieafdelings ✓ sodat aankooppersoneel die vereistes van die produksieproses verstaan. ✓
- Implementering en instandhouding van voorraadbeheerstelsels ✓ om die sekuriteit van voorraad te verseker. ✓
- Die vestiging van goeie professionele verhoudings met verskaffers ✓, sodat hulle in lyn is met die visie, missie en waardes van die besigheid. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die bydrae van die aankoopfunksie tot die sukses van die besigheid Maks (4)

4.8 Die impak van totale gehaltebestuur/TGB indien swak geïmplementeer deur besighede

- Stel onrealistiese sperdatums wat dalk nie bereik kan word nie. ✓✓
- Werknemers is dalk nie voldoende of doeltreffend opgelei nie, wat lei tot swak gehalte produkte. ✓✓
- Die afname in produktiwiteit as gevolg van onderbrekings en vertragings. ✓✓
- Besighede sal moontlik nie die nodige veranderinge kan aanbring om die behoeftes van kliënte te bevredig nie. ✓✓
- Die reputasie van die besigheid kan skade ly as gevolg van foutiewe produkte. ✓✓
- Kliënte sal baie alternatiewe hê om van te kies, en die impak kan lei tot verliese vir die besighede. ✓✓
- Beleggers kan beleggings onttrek as daar ’n afname in wins is. ✓✓
- Swak publisiteit as gevolg van swak gehalte produkte wat verskaf word. ✓✓
- Die afname in verkope wanneer ontevrede kliënte toenemend produkte terugbesorg. ✓✓
- Hoë personeelomset as gevolg van swak vaardigheidsontwikkeling en opleiding. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die impak van TGB indien dit swak geïmplimenteer word deur besighede Maks (6)

[40]

TOTAAL AFDELING B: [80]

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

AFDELING C

Merk **SLEGS** die **EERSTE** antwoord.

VRAAG 5: BESIGHEIDSOMGEWINGS (STRATEGIEË)

5.1 Inleiding

- Suksesvolle besighede voer die strategiese bestuursproses uit om geskikte besigheidstrategieë te identifiseer wat hulle in staat sal stel om winsgewend en volhoubaar te bly. ✓
- Diversifikasiestrategieë word deur besighede gebruik om bedrywighede uit te brei na markte/industrieë wat nog nie voorheen ondersoek is nie. ✓
- Die PESTWO-analise is ’n industriële analise-instrument/ omgewingsskanderingstegniek wat gebruik word om die faktore wat uitdagings in die makro-omgewing stel, te identifiseer en te evalueer. ✓
- Eksterne faktore in die makro-omgewing kan ’n impak hê op ’n onderneming se prestasie en besluitnemingsprosesse. ✓
- Enige ander relevante inleiding met betrekking tot die strategiese bestuursproses/tipes diversifikasiestrategieë/hoe die PESTWO-faktore uitdagings vir besighede stel/die aanspreek van uitdagings wat deur die PESTLE-faktore gestel word. (2x1) (2)

5.2 Strategeise bestuursproses:

Opsie 1:

- ’n Duidelike visie, missiestelling en meetbare/realistiese/haalbare doelwitte in plek hê. ✓✓
- Sterkpunte/swakpunte/geleenthede/bedreigings identifiseer deur omgewingskandering/ situasie-ontleding uit te voer. ✓✓
- Beskikbare instrumente/metodes vir omgewingskandering/ omgewingsverkenning gebruik, wat ’n SSGB-ontleding/Porter se Vyf Kragte-model/PESTWO-ontleding/nywerheidsanalise-instrumente kan insluit. ✓✓
- Alternatiewe strategieë formuleer om besigheidsuitdagings die hoof te bied. ✓✓
- ’n Aksieplan of -planne ontwikkel/skep, wat die take insluit wat voltooi moet word/spertye wat nagekom moet word/hulpbronne wat verkry moet word, ensovoorts. ✓✓
- Die besigheidshulpbronne organiseer en personeel motiveer. ✓✓
- Geselekteerde strategieë implementeer deur dit effektief/doeltreffend/korrek aan alle belanghebbendes te kommunikeer. ✓✓
- Strategieë deurlopend evalueer/monitor/evalueer/meet om regstellende stappe te neem. ✓✓

EN/OF

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Opsie 2:

- Sy visie/missiestelling hersien/analiseer/ontleed. ✓✓
- ’n Omgewingsanalise/omgewingskandering/omgewingsverkenning uitvoer deur modelle te gebruik soos SSGB-ontleding/Porter se Vyf Kragte-model/ PESTWO-ontleding. ✓✓
- ’n Strategie soos 'n integrasie-/intensiewe-/diversifikasie-/defensiewe strategie formuleer. ✓✓
- ’n Strategie implementeer met behulp van ’n aksieplan. ✓✓
- Die geïmplementeerde strategie beheer/evalueer/monitor om gapings/ afwykings/verskille in implementering te identifiseer. ✓✓
- Regstellende stappe neem om te verseker dat doelwitte/doelstellings bereik word. ✓✓
- Enige ander antwoord met betrekking tot die strategeiese bestuursproses (Maks 8)

5.3 Tipes diversifikasiestrategieë

5.3.1 Konsentriese diversifikasie ✓✓

- Die besigheid voeg ’n nuwe produk of diens by wat verband hou met bestaande produkte ✓ en wat ’n beroep op nuwe kliënte sal hê. ✓
- Kom voor wanneer ’n onderneming sy produkreeks en markte ✓ wil vergroot. ✓
- Die besigheid skep 'n nuwe produk wat tegnologies soortgelyk ✓ is aan die bestaande produkt(e) wat gemik is op nuwe kliënte/ verbuikers/markte.
- Kom voor wanneer ’n besigheid bestaande infrastruktuur/ organisasiehulpbronne/kundigheid gebruik ✓ om produkte te skep met ’n mate van ooreenkoms, maar met duidelike differensiasie van bestaande/huidige produkte. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot konsentriese diversifikasie

Strategie	(2)
Verduideliking	(4)
Sub maks	(6)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

5.3.2 Horisontale diverisifikasie ✓✓

- Die besigheid voeg nuwe produkte/dienste by wat nie verwant is / verskil van bestaande produkte nie ✓, maar wat moontlik 'n beroep op bestaande / huidige kliënte kan hê. ✓
- Dit vind plaas wanneer 'n onderneming oorneem of saamsmelt met 'n ander onderneming wat in dieselfde produksiestadium is ✓, maar dit kan 'n ander produk bied. ✓
- Die besigheid brei die produksie van produkte/dienste uit ✓ bo/buite die mark/industrie waarin dit tans bedrywig is. ✓
- Kom voor wanneer die besigheid sy ontwikkelingspotensiaal verhoog/sy handelsmerk uitbrei ✓ en die risiko aansienlik verminder aangesien die nuwe produkte op bestaande kliënte/verbruikers gemik is. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot horisontale diversifikasie.✓

5.3.3 Konglomerasiediversifikasie ✓✓

- Die besigheid voeg nuwe produkte of dienste by wat nie met bestaande produkte verband hou nie ✓, wat 'n beroep op nuwe groepe kliënte kan hê. ✓
- Kom voor wanneer 'n besigheid sy produkreeks/dienste/markte ✓ wil vergroot. ✓
- Die besigheid groei ✓ in nuwe produkte, dienste en markte in. ✓
- Kom voor wanneer die besigheid algehele produk/diensbuigsaamheid/vaardigheid kan verhoog ✓ deur aktiwiteite uit te brei na onontginde/onontginde/onbekende markte.✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot konglomerasie-diversifikasie.

Strategie (2)
Verduideliking (4)
Sub maks (6)

NOTA : Merk slegs die eerste drie. **Maks (18)**

5.4 Die PESTWO faktore wat uitdagings vir besighede stel

5.4.1 Ekonomies

- Hoë inflasie/rentekoerse kan besigheid negatief beïnvloed/die markaandeel van besigheid verminder ✓ aangesien kliënte nie hoë pryse kan bekostig nie/verhogings in belasting verlaag verbruikersbesteding. ✓
- Lenings kan duur wees ✓ as gevolg van hoë rentekoerse. ✓
- Wisseling/Skommelinge in buitelandse valuta ✓ kan invoere beperk. ✓
- Afnames in direkte buitelandse belegging ✓ deur belangrike buitelandse beleggers. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot hoe die ekonomiese faktor 'n uitdaging vir besighede stel.

Sub maks (6)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

5.4.2 Sosiaal

- Kliënte sal moontlik nie produkte kan bekostig nie ✓ as gevolg van lae inkomstevlakke/afleggings/ werkloosheid. ✓
- Besighede mag dalk nie vertroud wees ✓ met die plaaslike/inheemse taal van hul kliënte nie. ✓
- Hoë misdaadsyfers kan die handelsure van besighede beïnvloed ✓, wat lei tot verminderde wins. ✓
- Sommige besighede kan verkope verloor ✓ aangesien kliënte dalk verkies om hul geld op mediese rekeninge/ uitgawes te spandeer. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot hoe die sosiale faktor 'n uitdaging vir besighede stel. Sub maks (6)

Maks (12)

5.5 Maniere waarop besighede die uitdagings wat deur die PESTWO-faktore hierbo genoem kan aanspreek

5.5.1 Ekonomies:

- Oorweeg om winsmarges te verlaag eerder as om produkpryse te verhoog. ✓✓
- Leen geld by finansiële instellings wanneer rentekoerse gunstig is. ✓✓
- Oorweeg wisselkoerse wanneer die besigheid met ander lande handel. / Handel met lande met 'n gunstige wisselkoers. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot maniere waarop besighede die uitdagings wat deur die ekonomiese PESTWO-faktor gestel word, kan aanspreek. (Sub maks 4)

5.5.2 Sosiaal:

- Verkoop plaasvervangende produkte teen laer pryse as gevolg van lae vlakke van inkomsteverspreiding. ✓✓
- Stel mense van die plaaslike gemeenskap in diens. ✓✓
- Leer plaaslike/inheemse tale/huur werknemers aan wat goed vertroud is met die plaaslike/inheemse taal van kliënte. ✓✓
- Werk saam met gemeenskapspolisieforums en verbeter sekuriteit in die besigheid. ✓✓
- Ontwikkel/vervaardig/inkorporeer/ innoveer nuwe produkte wat daarop gemik is om die gesindhede/ neigings van kliënte aan te spreek. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot maniere waarop besighede die uitdagings wat deur die sosiale PESTWO-faktor gestel word, kan aanspreek (Sub maks 4)

(Maks 8)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

5.6 Gevolgtrekking

- Die hoof/kerndoel van die strategiese bestuursproses is om die besigheid 'n mededingende voordeel bo hul mededingers te gee. ✓✓
- Diversifikasiestrategieë stel die besigheid in staat om sy markaandeel uit te brei/ nuwe markte te betree/ om nuwe verkoopsweë te verken/ groter winsgewendheid te behaal. ✓✓
- Die korrekte toepassing van die PESTWO-ontledingsfaktore verseker dat die besigheid mededingend/volhoubaar/winsgewend in die mark bly. ✓✓
- Die korrekte toepassing van enige besigheidstrategie hang af van die uitdagings wat tydens die strategiese bestuursproses geïdentifiseer is. ✓✓
- Enige ander relevante gevolgtrekking met betrekking tot die strategiese bestuursproses/tipes diversifikasiestrategieë/hoe die PESTWO-faktore uitdagings vir besighede stel/die aanspreek van uitdagings wat deur die PESTWO-faktore gestel word. (1x2)(2)

[40]

VRAAG 5: UITLEG VAN PUNTE		
Besonderhede	**Maksimum**	**Totaal**
Inleiding	2	
Strategiese bestuursproses	8	
Tipese diversifikasiestrategieë	18	
PESTWO-faktore wat 'n uitdaging vir besighede stel: • Ekonomies • Sosiaal		MAKS 36
Maniere waarop besighede die uitdagings wat deur hierdie PESTWO-faktore gestel word kan aanspreek.	12	
Gevolgtrekking	8 2	
INSIG		
Uitleg Analise		2 2
TOTAL PUNTE		**40**

eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

VRAAG 6: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE (ALGEHELE GEHALTEBESTUUR)

6.1 Inleiding

- Die korrekte toepassing van gehaltebeheer en gehalteversekering stel besighede in staat om hoë vervaardigingsvlakke/standaarde te handhaaf. ✓
- ’n Goeie gehalte bestuurstelsel help die besigheid om alle aktiwiteite te koördineer/rig op ’n deurlopende basis om aan die vereistes van die kliënt te voldoen. ✓
- Daar is ’n direkte korrelasie tussen die langtermyn-sukses van die besigheid en die implementering/verstaan van hoe TQM-elemente soos deurlopende vaardigheidsontwikkeling/opvoeding en opleiding/voldoende finansiering en kapasiteit ’n impak op sakebedrywighede het. ✓
- Gehaltesirkels is ’n effektiewe meganisme om algehele produktiwiteit/vakmanskap in die besigheid te verbeter, aangesien gehalte-verwante probleme spoedig/betyds geïdentifiseer/aangespreek word. ✓
- Enige ander relevante inleiding met betrekking tot die verskille tussen gehaltebeheer en gehalteversekering/voordele van ’n goeie gehaltebestuurstelsel/impak van deurlopende vaardigheidsontwikkeling/opvoeding en opleiding/voldoende finansiering en kapasiteit/rol van gehalte-sirkels. (2x1) (2)

6.2 Die verskil tussen gehaltebeheer en gehalteversekering

GEHALTEBEHEER	GEHALTEVERSEKERING
Inspeksie van die finale produk om te verseker dat dit aan die vereiste standaarde voldoen. ✓✓	Kontroles uitgevoer tydens en na die produksieproses om te verseker dat vereiste standaarde nagekom is in elke stadium van die proses. ✓✓
Proses om te verseker dat produkte konsekwent volgens hoë standaarde vervaardig word. ✓✓	Prosesse wat in plek gesit is om te verseker dat die kwaliteit van produkte/ dienste/stelsels voldoen aan voorafopgestelde standaarde met minimale defekte/vertragings/ tekortkominge. ✓✓
Kontrolering van rou materiale/ werknemers/masjiene/ werkmanskap /produkte om te verseker dat hoë standaarde gehandhaaf word. ✓✓	Verseker dat elke proses daarop gemik is om die produk die eerste keer reg te kry en te voorkom dat foute weer gebeur. ✓✓
Sluit in die stel van teikens / meting van prestasie en die neem van korrektiewe stappe. ✓✓	Die 'inbou' van gehalte in teenstelling met 'kontrolering van' kwaliteit '. ✓✓
Enige ander relevante antwoord met betrekking tot gehaltebeheer.	Enige ander relevante antwoord met betrekking tot gehalteversekering.
Sub maks (4)	Sub maks (4)

NOTA:

1. **Die antwoord hoef nie in ’n tabel te wees nie.**
2. **Die verskille hoef nie met mekaar te koppel nie, maar moet duidelik wees.**
3. **Ken ’n maksimum van VIER (4) punte toe indien die verskille nie duidelik is nie/Merk slegs of gehaltebeheer of geahlteversekering.** Maks (8)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

6.3 Voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel

- Doeltreffende kliëntediens word gelewer ✓, wat lei tot verhoogde kliënte-tevredenheid. ✓
- Tyd en hulpbronne ✓ word doeltreffend gebruik. ✓
- Produktiwiteit verhoog deur behoorlike en effektiewe tydsbestuur ✓, en die gebruik van hulpbronne van hoë gehalte. ✓
- Produkte en dienste word voortdurend verbeter ✓, wat lei tot verhoogde vlakke van kliënt-tevredenheid. ✓
- Visie/Missie/Besigheidsdoelwitte ✓ kan bereik word. ✓
- Die besigheid het 'n / verbeter sy mededingende voordeel ✓ bo sy mededingers. ✓
- Gereelde opleiding sal die gehalte van werknemers se vaardighede, kennis en bevoegdhede ✓ voortdurend verbeter. ✓
- Werkgewers en werknemers sal 'n gesonde werksverhouding hê ✓ wat gelukkige en produktiewe werkers tot gevolg het. ✓
- Verhoogde markaandeel ✓ en meer kliënte verbeter winsgewendheid.✓
- Verbeter besigheidsbeeld ✓ aangesien daar minder defekte en terugsendings is. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die voordele van 'n goeie gehalte-bestuurstelsel Maks (12)

6.4 Impak van totale gehaltebestuur/TGB-elemente

6.4.1 Impak van deurlopende vaardigheidsontwikkeling/onderwys en opleiding op groot besighede

Voordele

- Groot besighede het 'n menslike hulpbronafdeling ✓ wat toegewy is aan vaardigheidsopleiding en -ontwikkeling. ✓
- Menslike hulpbronkundiges verseker ✓ dat opleidingsprogramme relevant en toepasbaar is vir verhoogde kliënt-tevredenheid. ✓
- Vermoë om gespesialiseerde en vaardige werknemers ✓ te bekostig. ✓
- Mag vaardigheidsoudit uitvoer om die bevoegdheids- en opvoedingsvlakke van personeel wat werk verrig te bepaal ✓, wat die gehalte van produkte, dienste en prosesse positief kan beïnvloed. ✓
- Kan dalk gekwalifiseerde opleidingsbeampts huur ✓ om werknemers gereeld op te lei. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die positiewe impak/voordele van voortdurende vaardigheidsontwikkeling/onderwys en opleiding in groot besighede.

EN/OF

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Nadele

- Swak kommunikasiestelsels in groot besighede ✓ kan verhoed dat effektiewe opleiding plaasvind. ✓
- Opgeleide werknemers kan na beter werk vertrek ✓ nadat hulle meer vaardighede opgedoen het. ✓
- Werknemers kan gedemotiveerd raak ✓ as hulle nie erkenning vir opleiding ontvang nie. ✓
- Werknemers wat spesialiseer in eng omskrewe poste ✓ kan gefrustreerd/gedemotiveerd raak. ✓
- Werknemers is dalk nie bewus van die vlak van bevoegdheid wat hulle moet bereik ✓ om hul teikens te bereik nie. ✓
- Dit kan moeilik wees om die doeltreffendheid ✓ van opleiding te monitor en evalueer. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die negatiewe impak/nadele van voortdurende vaardigheidsontwikkeling/onderwys en opleiding op groot besighede.

Sub maks (6)

6.4.2 Impak van voldoende finansiering en kapasiteit op groot besighede

Voordele

- Groot besighede het voldoende finansiering ✓ om alle prosesse voor die implementering daarvan te toets. ✓
- Hulle kan bekostig om stelsels in plek te hê ✓ om foute in prosesse en defekte in grondstowwe of produkte te voorkom. ✓
- Groot besighede is in staat om produknavorsing en marknavorsers ✓te bekostig om inligting in te samel. ✓
- Kan bekostig om gehalte grondstowwe ✓ en toerusting aan te koop. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die positiewe impak/voordele van voldoende finansiering en kapasiteit op groot besighede.

EN/OF

Negatiewe/ Nadele

- As die aanvraag na die besigheid se produk skielik toeneem ✓, begin bestellings vinniger inkom as wat verwag is, en die maatskappy het nie die kapitaal wat nodig is om die produksie van die voorraad te finansier om in die behoeft te voorsien nie. ✓
- Groot vinnig groeiende besighede kan groot hoeveelhede kapitaal
  verbruik ✓ as hulle probeer om normale bedrywighede en uitbreiding te balanseer. ✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die negatiewe impak/nadele van voldoende finansiering en kapasiteit op groot besighede.

Sub maks (6)

(Maks 12)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

6.5 Die rol van gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels

- Los probleme op wat verband hou met kwaliteit en implementeer verbeterings. ✓✓
- Ondersoek probleme en stel oplossings vir die bestuur voor. ✓✓
- Sorg dat daar nie aktiwiteite / take in die werksplek gedupliseer word nie. ✓✓
- Maak voorstelle vir die verbetering van stelsels en prosesse in die werkplek. ✓✓
- Verbeter die kwaliteit van produkte / dienste / produktiwiteit deur gereelde oorsigte van kwaliteitsprosesse. ✓✓
- Monitor / versterk strategieë om die vlot verloop van sakebedrywighede te verbeter. ✓✓
- Verminder die koste van ontslag op die langtermyn. ✓✓
- Verhoog die werknemers se moraal / motivering. ✓✓
- Kwaliteitskringe bespreek maniere om die kwaliteit van werk / vakmanskap te verbeter. ✓✓
- Dra by tot die verbetering en ontwikkeling van die organisasie. ✓✓
- Verminder koste / verkwistende pogings op die lange duur. ✓✓
- Verhoog die vraag na produkte / dienste van die onderneming. ✓✓
- Skep harmonie en hoë werkverrigting in die werkplek. ✓✓
- Bou ’n gesonde werkplekverhouding tussen die werkgewer en die werknemer. ✓✓
- Verbeter werknemers se lojaliteit en toewyding aan die organisasie en sy doelstellings. ✓✓
- Verbeter werknemers se kommunikasie op alle vlakke van die onderneming. ✓✓
- Ontwikkel ’n positiewe houding / gevoel van betrokkenheid by besluitneming prosesse van die dienste wat aangebied word. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die rol van gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels (Maks 14)

6.6 Gevolgtrekking

- Gehaltebeheer en gehalteversekering is van kritieke belang om te verseker dat die onderneming aan kliënte se verwagtinge voldoen. ✓✓
- ’n Goeie gehalte bestuurstelsel stel ondernemings in staat om hul prestasie en mededingendheid oor die langtermyn te verbeter. ✓✓
- Suksesvolle besighede streef voortdurend daarna om die positiewe impak te verkry en die negatiewe impak van die TGB-elemente soos deurlopende vaardigheidsontwikkeling/opvoeding en opleiding en voldoende finansiering en kapasiteit op hul bedrywighede te verminder. ✓✓
- Die sukses van gehaltesirkels is afhanklik van die voortdurende toewyding van alle relevante belanghebbendes in die verbetering van algehele gehalte-prosesse in die besigheid. ✓✓
- Enige ander relevante gevolgtrekking met betrekking tot die verskille tussen gehaltebeheer en gehalteversekering/voordele van ’n goeie gehaltebestuurstelsel/impak van deurlopende vaardigheidsontwikkeling/ opvoeding en opleiding/voldoende finansiering en kapasiteit/rol van gehaltesirkels. (1x2)(2)

[40]

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

VRAAG 6: UTILEG VAN PUNTE		
Besonderhede	**Maksimum**	**Totaal**
Inleiding	2	
Verskille tussen gehaltebeheer en gehalteversekering	8	
Voordele van ’n goeie gehaltebestuurstelsel		
Impak van TGB-elemente: • Deurlopende vaardigheidsontwikkeling • Voldoende finansiering en kapasiteit	12	Maks 36
Die rol van gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels	12	
Gevolgtrekking	14 2	
INSIG		
Uitleg		2
Analise		2
TOTALE PUNTE		**40**

TOTAAL AFDELING C: [40]

GROOTTOTAAL: [150]

eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com