



GAUTENG PROVINCE
EDUCATION
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

VOORBEREIDENDE EKSAMEN

2023

10721

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 1)

TYD: 2 uur

PUNTE: 150

10 bladsye

BESIGHEIDSTUDIES V1



10721A

X05



INSTRUKSIES EN INLIGTING

Lees die volgende instruksies aandagtig deur voordat jy die vrae beantwoord.

- Hierdie vraestel bestaan uit DRIE afdelings en dek TWEE hoofonderwerpe.

AFDELING A: VERPLIGTEND

AFDELING B: Bestaan uit DRIE vrae.

Beantwoord enige TWEE van die drie vrae in hierdie afdeling.

AFDELING C: Bestaan uit TWEE vrae.

Beantwoord enige EEN van die twee vrae in hierdie afdeling.

- Lees die instruksies vir elke vraag aandagtig deur en neem deeglik kennis van wat vereis word.

Let daarop dat SLEGS die antwoorde op die eerste TWEE vrae wat in AFDELING B gekies is en die antwoorde op die EERSTE vraag wat in AFDELING C gekies is, nagesien sal word.

- Nommer die antwoorde korrek volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is. GEEN punte sal toegeken word vir antwoorde wat verkeerd genommer is NIE.
- Behalwe waar ander instruksies gegee word, moet antwoorde in volsinne wees.
- Gebruik die puntetoekenning en die aard van elke vraag om die lengte en diepte van 'n antwoord te bepaal.
- Gebruik die tabel hieronder as 'n riglyn vir punt- en tydtoewysing wanneer elke vraag beantwoord word.

AFDELING	VRAAG	PUNTE	TYD (minute)
A: Objektiewe tipe vrae VERPLIGTEND	1	30	20
B: DRIE direkte/indirekte tipe vrae KEUSE: Antwoord enige TWEE.	2	40	70
	3	40	
	4	40	
C: TWEE opsteltype vrae KEUSE: Antwoord enige EEN.	5	40	30
	6	40	
TOTAAL		150	120

- Begin die antwoord van ELKE vraag op 'n NUWE bladsy, bv. VRAAG 1 – nuwe bladsy, VRAAG 2 – nuwe bladsy.
- Jy mag 'n nie-programmeerbare sakrekenaar gebruik.
- Skryf netjies en leesbaar.

AFDELING A (VERPLIGTEND)

VRAAG 1

- 1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae verskaf. Kies die korrekte antwoord en skryf slegs die letter (A – D) langs die vraagnommers (1.1.1 tot 1.1.5) in die ANTWOORDBOEK neer, bv. 1.1.6 D.
- 1.1.1 Sam is geregtig op 6 weke betaalde ... verlof oor 'n tydperk van 36 maande volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), 1997 (Wet 75 van 1997).
- A jaarlikse
 - B kraam
 - C siek
 - D gesinsverantwoordelikheid
- 1.1.2 Die werknemers van Trendy Trading lewer effektiewe kliëntediens. Dit is 'n voorbeeld van 'n ... in die SSGB-analise.
- A sterkpunt
 - B swakpunt
 - C geleentheid
 - D bedreiging
- 1.1.3. Tom se Verwe werk in die ... sektor aangesien hulle spesialiseer in die vervaardiging van verf.
- A primêre
 - B ekonomiese
 - C sekondêre
 - D tersiêre
- 1.1.4 Hierdie voordeel is volgens wet verpligtend vir werknemers:
- A Behuisingstoelae
 - B Werkloosheidsversekeringsfonds
 - C Mediese fonds
 - D Motortoelae
- 1.1.5 Die ... besigheidsfunksie is verantwoordelik vir die bevordering van die beeld van die onderneming.
- A administrasie
 - B bemarking
 - C aankoop
 - D openbare betrekkinge

(5 x 2) (10)

- 1.2 Voltooi die volgende stellings deur die woord(e) in die lys hieronder te gebruik. Skryf slegs die woord(e) langs die vraagnommers (1.2.1 tot 1.2.5) in die ANTWOORDBOEK neer.

aankoop; induksie; Nasionale Kredietwet; interne; internskap; produksie; opleiding; Wet op Verbruikersbeskerming; leerderskap; eksterne

- 1.2.1 Die ... dwing besighede om meer inligting oor hul produkte en prosesse bekend te maak.
- 1.2.2 Praktiese opleidingsgeleenthede wat tot 'n erkende beroepskwalifikasie kan lei, staan bekend as 'n ...
- 1.2.3 Lazi Konstruksie het die ... werwingsmetode gebruik want bestaande werknemers verstaan reeds hoe die besigheid funksioneer.
- 1.2.4 Die ... bestuurder verseker dat daar geen onderbrekings is as gevolg van voorraadtekorte nie.
- 1.2.5 'n Effektiewe ... program stel werknemers in staat om 'n oorsig van die besigheid te hê.

(5 x 2) (10)

- 1.3 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat ooreenstem met 'n term in KOLOM A. Skryf slegs die letter (A – J) langs die vraagnommers (1.3.1 tot 1.3.5) in die ANTWOORDBOEK, bv. 1.3.6 K.

KOLOM A	KOLOM B
1.3.1 Plasingprosedure Gehalte	A bevorder gelyke geleenthede en regverdige behandeling in die werkplek
1.3.2 Nasionale Vaardigheids-ontwikkeling-strategie	B voeg nuwe onverwante produkte by bestaande produkte wat by bestaande kliënte aanklank kan vind
1.3.3 Horisontale diversifikasie	C het ten doel om hoër indiensnemingsvlakke en verminderde vlakke van armoede te bereik
1.3.4 Wet op	D bepaal die vaardighede van die werknemer deur psigometriese toetse uit te voer
1.3.5 Arbeidsverhoudinge	E meet prestasie en neem regstellende stappe
	F voeg nuwe onverwante produkte by bestaande produkte wat by nuwe groepe kliënte aanklank kan vind
	G billike assesseringskriteria te bepaal waarop keuring gebaseer sal word
	H maak voorsiening vir die deelname van die regering en georganiseerde arbeid
	I bevorder werkplekforums om werknemers in besluitneming te akkommodeer
	J gemeet aan spesifieke kriteria soos fisiese voorkoms

(5 x 2) (10)

TOTAAL AFDELING A: 30

AFDELING B

Beantwoord ENIGE TWEE vrae in hierdie afdeling.

LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van elke vraag wat jy kies, duidelik aan. Die antwoord op ELKE vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 2 op 'n NUWE bladsy, VRAAG 3 op 'n NUWE bladsy.

VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS

- 2.1 Noem DRIE tipes integrasiestrategieë. (3)
- 2.2 Beskryf in breë trekke enige TWEE verbruikersregte soos bepaal in die Nasionale Kredietwet (NKW), 2005 (Wet 34 van 2005). (4)
- 2.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

MAGS REKENAARS (MR)

Mags Rekenaars koop komponente by IMM Internasionaal, wat 'n stadige afleweringsskedule het, aan. Die werknemers van MR het nie die relevante vaardighede wat nodig is om kwaliteit rekenaars te vervaardig nie. MR moes geld by Smart Bank teen 'n hoë rentekoers leen om hul produkte te verbeter.

- 2.3.1 Haal DRIE uitdagings van MR aan uit die scenario hierbo. (3)
- 2.3.2 Klassifiseer MR se uitdagings volgens die DRIE besigheidsomgewings. (3)
- 2.3.3 Noem die mate van die beheer wat MR oor elke besigheidsomgewing het, genoem in VRAAG 2.3.2. (3)

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAE 2.3.1 tot 2.3.3 te beantwoord.

UITDAGINGS 2.3.1	BESIGHEIDSOMGEWINGS 2.3.2	MATE VAN BEHEER 2.3.3
1.		
2.		
3.		

- 2.4 Verduidelik enige TWEE tipes defensiewestategieë. (6)
- 2.5 Bespreek die voordele van diversifikasiestrategieë. (6)

2.6 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vraag wat volg.

ZANADO GROOTHANDELAARS (ZG)

Die bestuur van Zanado Groothandelaars het van hulle aandele aan hulle swart werknemers verkoop. ZG kontrakteer sy dienste uit aan verskaffers wat aan BBSEB voldoen.

Identifiseer TWEE pilare van die Wet op Breëbasis Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB), 2003 (Wet 53 van 2003) wat deur ZG geïmplementeer is. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 2.6 te beantwoord.

BBSEB-PILARE	MOTIVERINGS
1.	
2.	

(6)

2.7 Adviseer besighede oor die rol van SOOO's (SETA's) in die ondersteuning van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO), 1998 (Wet 97 van 1998).

(6)

[40]

VRAAG 3: BESIGHEIDSBEDRYWIGHED

3.1 Lys enige TWEE bronne van eksterne werwing.

(2)

3.2 Beskryf in breë trekke die voordele van induksie vir ondernemings.

(6)

3.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

BLINK UITGEWERS (BU)

Die bestuur van Blink Uitgewers het die dienskontrakte van sekere werkers beëindig weens herstrukturering. BU verseker dat werknemers hul rolle/verantwoordelikhede verstaan. John, die toesighouer, het besluit om vrywillig te bedank vir beter werksgeleenthede.

3.3.1 Haal TWEE redes vir die beëindiging van 'n dienskontrak aan, uit die scenario hierbo.

(2)

3.3.2 Bespreek ander redes vir die beëindiging van 'n dienskontrak.

(4)

3.4 Verduidelik TWEE salarisbepalingsmetodes.

(6)

3.5 Beskryf in breë trekke die voordele van 'n goeie gehalte bestuurstelsel.

(4)

3.6 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vraag wat volg.

SOLARWISE VERVAARDIGERS (SV)

Solarwise Vervaardigers kontroleer die kwaliteit van hulle sonpanele tydens en na die produksieproses om aan die vereiste standaard te voldoen. Die Hoof Uitvoerende Beamppte (HUB) van SV gebruik tegnieke en gereedskap om die kwaliteit van hul produkte te verbeter.

Identifiseer TWEE gehaltekonsepte wat van toepassing is op SV. Motiveer jou antwoord deur aan te haal uit die scenario hierbo.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 3.6 te beantwoord.

GEHALTEKONSEPTE	MOTIVERINGS
1.	
2.	

(6)

3.7 Bespreek die impak van totale gehaltebestuur (TGB) as dit swak deur besighede geïmplementeer word.

(4)

3.8 Adviseer besighede oor die gehalteaanwysers van die finansiële funksie.

(6)

[40]

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE

BESIGHEIDSOMGEWINGS

4.1 Beskryf in breë trekke die regte van werknemers ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV), 1995 (Wet 66 van 1995).

(6)

4.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

MOHAMMED BOUERS (MB)

Mohammed Bouers volg veiligheidsmaatreëls sodat hulle teen finansiële las beskerm word indien 'n ongeluk in die werkplek plaasvind.

4.2.1 Identifiseer die Wet wat van toepassing is op die scenario hierbo.

(2)

4.2.2 Bespreek die voordele van die Wet wat in VRAAG 4.2.1 geïdentifiseer is.

(4)

4.3 Verduidelik hoe besighede die volgende kragte van Porter se Vyf Kragte-model kan toepas om hul posisie in die markomgewing te ontleed:

4.3.1 Krag van mededingers/Mededingende wedywering

(4)

4.3.2 Bedreiging van substitusie/plaasvervangers

(4)

b.o.

BESIGHEIDSBEDRYWIGHED

4.4 Noem enige TWEE aspekte wat in 'n dienskontrak ingesluit moet word. (2)

4.5 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

ICONIC ENTERPRISES (IE)

Iconic Enterprises het 'n vakature vir 'n administrateur in die plaaslike koerant geadverteer. Die menslikehulpbronbestuurder het die aansoek dokumente volgens die keuringskriteria gesorteer. Spesifieke verantwoordelikhede van die nuwe pos is uiteengesit. Die bestuurder het die kandidate op die kortlys genooi om die onderhoud by te woon.

4.5.1 Haal TWEE aspekte van die keuringsprosedure aan wat IE in die scenario hierbo toegepas het. (2)

4.5.2 Verduidelik die rol van die onderhoudvoerder tydens die onderhoud. (6)

4.6 Bespreek die rolle van gehaltesirkels as deel van voortdurende verbetering van prosesse en stelsels. (4)

4.7 Adviseer besighede oor die voordele van deurlopende vaardigheidsontwikkeling as 'n TGB-element van groot besighede. (6)
[40]

TOTAAL AFDELING B: 80

AFDELING C

Beantwoord ENIGE EEN vraag in hierdie afdeling.

LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van die vraag wat jy kies, duidelik aan. Die antwoord op die vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 5 op 'n NUWE bladsy OF VRAAG 6 op 'n NUWE bladsy.

VRAAG 5: BESIGHEIDSOMGEWINGS (BESIGHEIDSTRATEGIEË)

Suksesvolle besighede ontwikkel en evalueer geskikte strategieë om geïdentifiseerde uitdagings in die besigheidsomgewings te hanteer. Baie besighede gebruik intensiewe strategieë om die prestasie van bestaande produkte in die mark te verbeter. Hulle pas ook die PESTWO-faktore toe om uitdagings in die makro-omgewing te identifiseer en maniere te vind om hierdie uitdagings te hanteer.

Skryf 'n opstel oor besigheidsstrategieë waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf in breë trekke die stappe in strategie-evaluering.
- Verduidelik die voordele van intensiewe strategieë.
- Bespreek hoe die volgende PESTWO-faktore uitdagings vir besighede inhou:
 - Tegnologiese
 - Ekonomiese
 - Wetlike
- Beveel maniere aan waarop besighede die uitdagings van die PESTWO-faktore hierbo kan hanteer.

[40]

VRAAG 6: SAKEBEDRYWIGHED (MENSLIKEHULPBRON-FUNKSIE)

Baie besighede volg die korrekte werwingsprosedure om geskikte en gekwalifiseerde werknemers te vind. Besighede stel 'n posontleding saam om die vaardighede te bepaal wat nodig is vir die werk. Hulle bied ook aantreklike byvoordele aan as toevoegings tot werknemers se vergoeding. Die bestuur van menslikehulpbron-funksie moet bewus wees van die implikasies van die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI), 1998 (Wet 55 van 1998) wanneer aanstellings gemaak word.

Skryf 'n opstel oor die menslikehulpbron-funksie waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf in breë trekke die werwingsprosedure as 'n menslikehulpbron-funksie aktiwiteit.
- Verduidelik die TWEE komponente van 'n posanalise.
- Bespreek die impak van byvoordele op besighede.
- Adviseer die bestuur van die menslikehulpbron-funksie oor die implikasies van die Wet op Gelyke Indiensneming op hul bedrywighede.

[40]

TOTAAL AFDELING C: 40

TOTAAL: 150

EINDE

AMENDMENT TO MARKING GUIDELINES

**PREPARATORY EXAMINATION 2023 /
VOORBEREIDENDE EKSAMEN 2023**

FOR ATTENTION / VIR AANDAG:

THE CHIEF INVIGILATOR/ DIE HOOF TOESIGHOUER

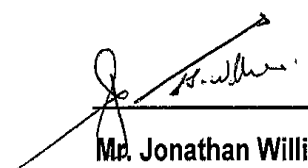
SUBJECT / VAK	BESIGHEIDSTUDIES (AFRIKAANS VRAESTEL ALLEENLIK)
SUBJECT CODE / VAKKODE	10721
PAPER / VRAESTEL	1
DATE OF EXAMINATION / DATUM VAN EKSAMEN	7 SEPTEMBER 2023

The **BESIGHEIDSTUDIES P1** written on **7 September 2023** has reference. It has come to our attention that there was a printing anomaly in the question paper which affected **Vraag 1.3**.

To ensure that your candidates are not disadvantaged and prejudiced in way, you are advised to please ask Educators to ignore **Vraag 1.3** when **marking**.

In other words, the paper must be marked out of a total of 140 instead of 150 and then the learners' marks must be converted back to a mark out of 150. E.g. Should a learner have attained 85/140, then that mark is recalculated as 91/150.

Use the formula: $\frac{a}{140} \times 100 = b$. Then, $\frac{b}{100} \times 150 = c$ <i>c</i> is the mark that is entered into SASAMS out of 150.



Mr. Jonathan Williams

DIRECTOR: EXAMINATIONS MANAGEMENT

7 September 2023



GAUTENG PROVINCE
EDUCATION
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

VOORBEREIDENDE EKSAMEN

2023

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES (VRAESTEL 1) (10721)
--

31 bladsye

NOTAS AAN NASIENERS

INLEIDING

Die notas aan nasieners word verskaf vir gehalteversekeringsdoeleindes om:

- (a) Regverdigheid, konsekwentheid en betroubaarheid in die nasien standaard te verseker
- (b) Die moderering van kandidate se skrifte op verskillende vlakke te fasiliteer
- (c) Die nasienproses met inagneming van die breë spektrum van nasieners regoor die provinsie te vereenvoudig
- (d) Toepaslike maatreëls in die onderrig, leer en assessering van die vak by skole/ onderwysinstellings te implementeer

1. Vir nasien- en modereringsdoeleindes word die volgende kleure aanbeveel:

Nasiener:	Rooi
HvD:	Swart
Distrik Moderator:	Groen

2. Kandidate se antwoorde vir AFDELINGS B en C moet in volsinne wees. Dit sal egter van die aard van die vraag afhang.
3. 'n Omvattende nasienriglyn is verskaf, maar dit is geensins volledig nie. Behoorlike oorweging moet geskenk word aan 'n antwoord wat korrek is, maar:
 - 'n Ander uitdrukking gebruik as dié wat in die nasienriglyn gegee word
 - kom uit 'n ander betroubare bron
 - oorspronklike is
 - 'n Ander benadering gebruik

LET WEL: Daar is slegs 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 van die omkring van punte (gelei deur 'maks' in die uiteensetting van punte) aan die regterkant is om konsekwentheid en akkuraatheid in die nasien van skrifte sowel as vir berekenings- en modereringsdoeleindes te verseker.

7. Subtotale van vrae moet in die regterkantlyn geskryf word. Omkring die subtotale soos aangedui by die toekenning van punte. Dit moet gelei word deur 'maks' in die nasienriglyne. Slegs die totaal vir elke vraag moet in die linkerkantlyn langs die toepaslike vraagnommer verskyn.
8. In 'n indirekte vraag moet die teorie sowel as die antwoord relevant wees en verband hou met die vraag.
9. Korrekte nommering van antwoorde vrae of subvrae word in AFDELINGS A en B aanbeveel. As die nommering egter verkeerd is, volg die volgorde van die kandidaat se antwoorde. Kandidate sal gepepasseer word indien laasgenoemde nie duidelik is nie.
10. Geen bykomende krediet moet vir herhaling van feite gegee word nie. Dui aan met 'n 'H'.
11. Die onderskeid tussen 'evalueer' en 'evalueer krities' kan soos volg verduidelik word:
 - 11.1 Wanneer 'evalueer' gebruik word, word daar van kandidate verwag om op 'n positiewe/negatiewe wyse te reageer of om 'n neutrale (positiewe en negatiewe) standpunt in te neem, byvoorbeeld Positief: *'COIDA elimineer tyd en koste wat spandeer word ✓ aan lang siviele hofverrigtinge.'* ✓
 - 11.2 Wanneer 'evalueer krities' gebruik word, word daar van kandidate verwag om te antwoord óf 'n positiewe/negatiewe wyse óf om '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, byvoorbeeld *'COIDA skakel tyd en koste bestee ✓ op lang siviele hofverrigtinge uit ✓ omdat die werkgewer nie aanspreeklik sal wees vir vergoeding aan die werknemer vir beserings wat gedurende werksure opgedoen is nie, solank bewys kan word dat die besigheid nie nalatig was nie.'* ✓
- LET WEL:**
 1. Bogenoemde kan ook van toepassing wees op 'analiseer'.
 2. Let op die plasing van die merkie (✓) in die toekenning van punte.
12. Die toekenning van punte moet gelei word deur die aard van die vraag, kognitiewe werkwoord wat gebruik word, punttoekenning in die nasienriglyn en die konteks van elke vraag.

Kognitiewe werkwoorde, soos:

- 12.1 Adviseer, noem, stel, beskryf in breë trekke, motiveer, beveel aan, stel voor, (lys nie volledig nie) vereis gewoonlik nie veel diepte in kandidaat se antwoorde nie. Daarom verskyn die punttoekenning vir elke stelling/antwoord aan die einde.

12.2 Definieer, beskryf, verduidelik, bespreek, brei uit, onderskei, differenseer, vergelyk, tabuleer, ontleed, evalueer, evaluer krities (lys nie volledig nie) vereis meer diepgaande begrip, toepassing en beredenering. Daarom moet die punte meer objektief toegeken word om te verseker dat assessering volgens gevestigde norme geskied sodat eenvormigheid, konsekwentheid en billikheid bereik word.

13. Sien slegs die EERSTE antwoord na waar kandidate meer as een antwoord vir AFDELING B- en C-vrae bied wat een antwoord vereis.

14. AFDELING B

14.1 Indien byvoorbeeld VYF feite vereis word, sien die kandidaat se EERSTE VYF antwoorde na en ignoreer die res van die antwoorde. Dui aan deur 'n lyn oor die ongemerkte gedeelte te trek.

LET WEL:

1. Dit geld slegs vir vrae waar die aantal feite gespesifiseer is.
2. Die bogenoemde is ook van toepassing op antwoorde in AFDELING C (waar van toepassing).

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

14.3 Indien daar van kandidate verwag word om hul eie voorbeelde/sienings te verskaf, word dit beredeneer om alternatiewe antwoorde te finaliseer en raadpleeg die Interne Moderator.

14.4 Gebruik van die kognitiewe werkwoorde en toekenning van punte:

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

- Feit 2 punte (of soos aangedui in die nasienriglyne)
- Verduideliking 1 punt (twee punte sal in Afdeling C toegeken word)

Die 'feit' en 'verduideliking' word afsonderlik in die nasienriglyn gegee om die toekenning van punte te vergemaklik.

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

14.5 **EEN punt kan toegeken word vir antwoorde wat maklik is om te herroep, wat een woord as antwoorde vereis of wat direk uit 'n scenario/gevallestudie aangehaal word. Dit geld veral vir AFDELINGS B en C (waar van toepassing).**

15. AFDELING C

15.1 Die punte-uiteensetting vir die opstelle is soos volg:

Inleiding	Maksimum: 32
Inhoud	
Gevolgtrekking	
Insig	8
TOTAAL	40

15.2 Insig bestaan uit die volgende komponente:

Uitleg/Struktuur	Is daar 'n inleiding, paragraawe en 'n gevolgtrekking?	2
Analise en Interpretasie	Is die kandidaat in staat om die vraag in opskrifte/subopskrifte op te deel/dit korrek te interpreteer om begrip te toon van wat gevra word? Punte moet toegeken word volgens hierdie gids: Alle opskrifte aangespreek: 1 (Een 'A') Interpretasie (16 tot 32 punte): 1 (Een 'A')	2
Sintese	Word daar relevante besluite/feite/antwoorde geneem op grond van die vrae? Opsie 1: Slegs relevante feite: 2 punte (Geen '-S') Waar 'n kandidaat 50% of meer (twee tot vier subvrae) van die vraag met slegs relevante feite; beantwoord het, verskyn geen '-S' in die linkerkantlyn nie. Ken die maksimum van TWEE (2) punte vir sintese toe. Opsie 2: 'n Paar relevante feite: 1 punt (Een '-S') Waar 'n kandidaat minder as 50% (slegs een subvraag) van die vraag met slegs OF enkele relevante feite; beantwoord het, verskyn een '-S' in die linkerkantlyn. Ken 'n maksimum van EEN (1) punt vir sintese toe. Opsie 3: 'n Paar relevante feite: 1 punt (Een '-S') Waar 'n kandidaat VIER subvrae beantwoord, maar een/twee/drie subvrae sonder relevante feite; verskyn een '-S' in die linkerkantlyn. Ken 'n maksimum van EEN (1) punt vir sintese toe. Opsie 4: Geen relevante feite nie: 0 punt (Twee '-S') Waar 'n kandidaat minder as 50% (slegs een subvraag) van die vrae met geen relevante feite beantwoord het nie verskyn twee '-S' in die linkerkantlyn. Ken 'n NUL-punt vir sintese toe.	2
Oorspronklikheid	Is daar bewyse van een of twee voorbeelde, nie ouer as twee (2) jaar wat gebaseer is op onlangse inligting, huidige tendense en ontwikkelings nie?	2
TOTAAL VIR INSIG:		8
TOTALE PUNTE VIR FEITE:		32
TOTALE PUNTE VIR OPSTEL (8 + 32):		40

- LET WEL:**
1. Geen punte sal toegeken word vir inhoud wat uit 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 toegeken word vir uitleg indien die opskrifte **INLEIDING** en **GEVOLGTREKKING** nie deur 'n verduideliking ondersteun word nie.

- 15.3 Dui insig in die linkerkantlyn aan met 'n simbool bv. ('S, A, -S en/of O').
- 15.4 Die uiteensetting van punte word aan die einde van die voorgestelde antwoord/nasienriglyn op elke vraag aangedui.
- 15.5 Sien alle relevante feiteng totdat die SUBMAKS/MAKS-punt in 'n onderafdeling behaal is. Skryf SUBMAKS/MAKS nadat maksimum punte behaal is, maar lees verder vir oorspronklikheid "O".
- 15.6 Dui aan die einde van elke opstel dui die toekenning van punte vir feite en punte vir insig soos volg aan: (S – Struktuur, A – Analise, S – Sintese, O – Oorspronklikheid) soos in die tabel hieronder.

INHOUD	PUNTE
Feite	32 (maks.)
S	2
A	2
S	2
O	2
TOTAAL	40

- 15.7 Wanneer punte vir feite toegeken word, let op die submaksimum 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 helderheid van denke aan. (Sien PUNTE-UIEENSETTING aan die einde van elke vraag.)
- 15.8 Indien die kandidaat die vraag VERKEERD identifiseer/interpreteer, kry hy/sy steeds punte vir uitleg.
- 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/sinsdele, onvolledige 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 merkies (✓) sal geskei en langs elke feit aangedui word, byvoorbeeld
- ‘Produkontwikkeling is ’n groeistrategie ✓, waar besighede poog om nuwe produkte in bestaande markte bekend te stel.’✓*
- Dit sal deur die aard en konteks van die vraag, asook die kognitiewe werkwoord wat gebruik is, gelei word.
- 15.11 Met ingang van November 2017 sal die maksimum van TWEE (2) punte vir feite wat as opskrifte in die nasienriglyne aangedui word, nie noodwendig op elke vraag van toepassing wees nie. Dit sou ook van die aard van die vraag afhang.

AFDELING A (VERPLIGTEND)**VRAAG 1**

1.1 1.1.1 C ✓✓

1.1.2 A ✓✓

1.1.3 C ✓✓

1.1.4 B ✓✓

1.1.5 D ✓✓

(5 x 2) **(10)**

1.2 1.2.1 Wet op Verbruikersbescherming ✓✓

1.2.2 leederschap ✓✓

1.2.3 interne ✓✓

1.2.4 aankoop ✓✓

1.2.5 induksie ✓✓

(5 x 2) **(10)**

1.3 1.3.1 D ✓✓

1.3.2 J ✓✓

1.3.3 H ✓✓

1.3.4 B ✓✓

1.3.5 I ✓✓

(5 x 2) **(10)****UITEENSETTING VAN PUNTE**

VRAAG 1	PUNTE
1.1	10
1.2	10
1.3	10
TOTAAL	30

TOTAAL AFDELING A: 30

AFDELING B

Sien slegs die antwoorde op die EERSTE TWEE vrae na.

VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS

2.1 Tipes integrasie strategieë

- Voorwaartse vertikale integrasie ✓
- Terugwaartse vertikale integrasie ✓
- Horisontale integrasie ✓

LET WEL: Sien slegs die eerste DRIE (3) na.

(3 x 1)

(3)

2.2 Verbruikersregte soos bepaal in die Nasionale Kredietwet

Verbruikers het die reg om:

- Aansoek te doen vir krediet en om vry van diskriminasie te wees. ✓✓
- Redes te verkry waarom krediet geweier word. ✓✓
- Vooraf-ooreenkoms dokumentasie te ontvang voordat enige krediettransaksie gesluit word. ✓✓
- Billike en verantwoordelike bemerking te kry. ✓✓
- Goedere terug te gee aan die kredietverskaffer om die uitstaande bedrag/skuld te vereffen. ✓✓
- Aansoek te doen vir skuldher siening/berading indien die verbruikers nie kan bekostig om hul skuld terug te betaal nie. ✓✓
- Inligting in eenvoudige en verstaanbare taal te ontvang. ✓✓
- Dokumente/verklarings soos vereis deur die Wet te ontvang. ✓✓
- Toegang te verkry tot kredietrekords en inligting en dit te betwis. ✓✓
- Beskerming van hul persoonlike inligting te ontvang. ✓✓
- Beskerming te ontvang om aanspreeklik gehou te word vir die gebruik van hul kredietfasiliteit nadat hulle die verlies/diefstal aangemeld het. ✓✓
- 'n Kredietlimietverhoging te weier. ✓✓

Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die verbruikersregte soos bepaal in die NKW.

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE na (2).

(2 x 2)

(4)

2.3 Uitdagings van besigheidssomgewings en die mate van beheer

UITDAGINGS 2.3.1	BESIGHEIDS- OMGEWINGS 2.3.2	MATE VAN BEHEER 2.3.3
1. Mags Rekenaars koop komponente by IMM Internasionaal, wat 'n stadige afleweringsskedule het, aan. ✓	Mark ✓	Gedeeltelike/Sommige/Beperkte/Minder/Min beheer ✓
2. Die werknemers van MR het nie die relevante vaardighede wat nodig is om kwaliteit rekenaars te vervaardig nie. ✓	Mikro ✓	Volle beheer ✓
3. MR moes geld by Smart Bank teen 'n hoë rentekoers leen om hul produkte te verbeter. ✓	Makro ✓	Geen beheer ✓
Maks. (3)	Maks. (3)	Maks. (3)

- LET WEL:**
1. Sien slegs die eerste uitdaging vir elke omgewing na.
 2. Indien die sake-omgewing nie aan die uitdaging gekoppel is nie, sien slegs die uitdaging na.
 3. Ken volpunte toe vir die sake-omgewing, selfs al word die uitdaging nie volledig aangehaal nie.
 4. Die omvang van beheer moet aan die sake-omgewing gekoppel word.
 5. Ken geen punte toe vir die omvang van beheer as die sake-omgewing nie genoem word nie.
 6. Aanvaar antwoorde in enige volgorde.
- Maks. (9)**

2.4 Tipes defensiewestategieë

Disinvestering/Ontbondeling ✓✓

- Die onderneming verkoop sommige bates/afdelings wat nie meer winsgewend/produktief/funksioneel/relevant is nie. ✓
- Besighede kan afdelings/produklyne met stadige groeipotensiaal verkoop. ✓
- Die onderneming verkoop eienaarskap deur die aantal aandeelhouders te verminder. ✓
- Onproduktiewe bates word verkoop om skuld af te betaal. ✓
- Proses wat gebruik word om belegging in 'n ander onderneming te onttrek (disinvestering). ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met disinvestering/ontbondeling as 'n defensiewestategie.

Strategie (2)
Verduideliking (1)
Submaks (3)

Aflegging ✓✓

- Beëindiging van die dienskontrakte van werknemers om operasionele redes. ✓
- Die vermindering van die aantal produklyne/die sluiting van sekere afdelings kan daartoe lei dat sommige werkers oorbodig raak. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met aflegging as 'n defensiewestrategie.

Strategie (2)
Verduideliking (1)
Submaks (3)

Likwidasië ✓✓

- Alle bates word verkoop om krediteure te betaal weens 'n gebrek aan kapitaal. ✓
- Die verkoop van die hele onderneming om aandeelhouders 'n billike prys vir hul aandele te betaal. ✓
- Krediteure kan aansoek doen om gedwonge likwidasië om hul eise te laat vereffen. ✓
- Maatskappye wat onder finansiële druk verkeer, kan aansoek doen om sake redding om likwidasië te vermy. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met likwidasië as 'n defensiewestrategie.

Strategie (2)
Verduideliking (1)
Submaks (3)

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE (2) strategieë na.

Maks. (6)

2.5 Voordele van diversifikasie strategieë

- Verhoog verkope ✓ en besigheidsgroei. ✓
- Verbeter die besigheid se handelsmerk ✓ en beeld. ✓
- Verminder die risiko ✓ om slegs op een produk te vertrou vir verkope/inkomste. ✓
- Meer produkte kan aan bestaande kliënte verkoop word ✓ en bykomende nuwe markte kan gevestig word. ✓
- Besighede verkry meer tegnologiese vermoëns ✓ deur produkmodifikasie. ✓
- Diversifikasie na verskeie nywerhede of produklyne ✓ kan help om 'n balans te skep tydens ekonomiese skommeling. ✓
- Besighede produseer meer uitsette deur minder insette te gebruik ✓ aangesien een fabriek gebruik kan word om meer produkte te vervaardig. ✓
- Stel besighede in staat om hul mededingende voordeel te behou ✓ deur aan die behoeftes van huidige/nuwe kliënte. ✓
- Stel besighede in staat om relevant/funksioneel/bedrywig te bly ✓ in die konteks van konstante veranderende besigheidsomgewings. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van diversifikasie strategieë.

Maks. (6)

2.6 Pilare van BBSEB uit die scenario.

BBSEB-PILARE	MOTIVERINGS
1. Eienaarskap ✓✓	Die bestuur van Zanado Groothandelaars het van hulle aandele aan hulle swart werknemers verkoop. ✓
2. Ondernemings en Verskaffer Ontwikkeling (OVO) ✓✓	ZG kontrakteer sy dienste uit aan verskaffers wat aan BBSEB voldoen uit. ✓
Submaks (4)	Submaks (2)

- LET WEL:**
1. Sien slegs die eerste TWEE antwoorde.
 2. Ken punte toe vir die BBSEB-pilare, selfs al is die aanhalings onvolledig.
 3. Moenie punte vir die motiverings toeken as die BBSEB-pilare verkeerd geïdentifiseer is nie.
 4. Aanvaar antwoorde in enige volgorde.
- Maks. (6)**

2.7 Die rol van SETA's in die ondersteuning van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling/WVO

- Rapporteer aan die Direkteur-Generaal. ✓✓
- Bevorder en vestig leerderskappe. ✓✓
- Vorder heffings in en betaal toelaes uit soos benodig. ✓✓
- Verskaf akkreditasie vir vaardigheidsontwikkelingsfasiliteerders. ✓✓
- Registreer leerderskapooreenkomste/leerprogramme. ✓✓
- Keur werkplekvaardigheidsplanne en jaarlikse opleidingsverslae goed. ✓✓
- Monitor/Evalueer die werklike opleiding deur diensverskaffers. ✓✓
- Ken toelaes toe aan werkgewers, onderwys- en opleidingsverskaffers. ✓✓
- Hou toesig oor opleiding in verskillende sektore van die Suid-Afrikaanse ekonomie. ✓✓
- Ontwikkel vaardigheidsplanne vir elke sektor in ooreenstemming met die Nasionale Vaardigheidsontwikkeling Strategie. ✓✓
- Stel vaardigheidsontwikkelingsplanne vir hul spesifieke ekonomiese sektore op. ✓✓
- Voorsien opleidingsmateriaal/programme vir vaardigheidsontwikkelingsfasiliteerders. ✓✓
- Betaal toelaes uit aan maatskappye wat aan die vereistes van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling voldoen. ✓✓
- Identifiseer geskikte werkplekke vir praktiese werkservaring. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die rolle van SETA's in die ondersteuning van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO).

Maks. (6)

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 2	PUNTE
2.1	3
2.2	4
2.3.1	3
2.3.2	3
2.3.3	3
2.4	6

2.5	6
2.6	6
2.7	6
TOTAAL	40

VRAAG 3: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

3.1 Bronne van eksterne werwing

- Werwingsagentskappe ✓
- Advertensieborde ✓
- Gedrukte media, bv. koerante/strooibiljette/pamflette/tydskrifte/plakkate/Gazette ✓
- Elektroniese media, bv. radio/TV ✓
- Sosiale media/Sosiale netwerke/Internet/Besigheidswebwerwe ✓
- Instappers (*Walk-ins*) ✓
- Roofwerwing ✓
- Professionele verenigings ✓
- Netwerking ✓
- Opvoedkundige/Opleidingsinstellings ✓
- Oorvertelling "word of mouth" ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die bronne van eksterne werwing.

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE na.

(2 x 1) (2)

3.2 Voordele van induksie

- Laat nuwe werknemers toe om vinnig te vestig en effektief te werk. ✓✓
- Verseker dat nuwe werknemers die reëls en beperkings in die onderneming verstaan. ✓✓
- Nuwe werknemers kan verhoudings met medewerknemers op verskillende vlakke vestig. ✓✓
- Laat nuwe werknemers op hul gemak voel in die werkplek, wat angs/onsekerheid/vrees verminder. ✓✓
- Die resultate wat tydens die induksieproses verkry is, bied 'n basis vir gefokusde opleiding. ✓✓
- Verhoog kwaliteit van prestasie/produktiwiteit. ✓✓
- Verminder die behoefte aan voortgesette opleiding en ontwikkeling. ✓✓
- Werknemers sal vertrouwd wees met organisatoriese strukture, byvoorbeeld wie hul toesighouers/laevlakbestuurders is. ✓✓
- Geleenthede word geskep vir nuwe werknemers om verskillende departemente te ervaar/te verken. ✓✓
- Nuwe werknemers sal hul rol/verantwoordelikhede rakende veiligheid, reëls en regulasie verstaan. ✓✓
- Nuwe werknemers sal die uitleg van die gebou/fabriek/kantore ken en weet waar alles is, wat produksie tyd bespaar. ✓✓
- Nuwe werknemers kom meer te wete oor die besigheid sodat hulle hul rolle/verantwoordelikhede verstaan om doeltreffer te wees. ✓✓
- Maatskappybeleide word gekommunikeer ten opsigte van gedrag en prosedures/veiligheid en sekuriteit/dienskontrak/diensvoorwaardes/werksure/verlof. ✓✓
- Werknemers kan 'n beter begrip hê van besigheidsbeleide rakende etiese/professionele gedrag/prosedures/MVO, ens. ✓✓
- Realistiese verwagtinge vir nuwe werknemers sowel as die onderneming word geskep. ✓✓

- Nuwe werknemers voel dalk deel van die span wat positiewe moraal en motivering tot gevolg het. ✓✓
- Verminder die personeelomset aangesien nuwe werknemers behoorlik opgeneem is. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van induksie vir besighede.

Maks. (6)

3.3 Redes vir die beëindiging van 'n dienskontrak uit die scenario

3.3.1 Redes vir die beëindiging van 'n dienskontrak

- Die bestuur van Blink Uitgewers het die dienskontrakte van sekere werkers beëindig weens herstrukturering. ✓
- John, die toesighouer, het besluit om vrywillig te bedank vir beter werksgeleenthede. ✓

LET WEL: 1. Sien slegs die eerste TWEE (2) na.

2. Ken slegs punte toe vir antwoorde wat uit die scenario aangehaal word.

(2 x 1) (2)

3.3.2 Ander redes vir die beëindiging van 'n dienskontrak

- Die werkgewer kan 'n werknemer ontslaan vir geldige rede(s), ✓ bv. onbevredigende werksprestasie, wangedrag, ✓ ens.
- Die werkgewer kan afleggings maak ✓ van sommige werknemers weens insolvensie ✓/kan nie salarisse betaal ✓ van sommige werknemers nie. ✓
- Die werkgewer het nie meer werk ✓ vir oortollige werknemers nie/kan nie meer die kontrak nakom nie. ✓
- 'n Werknemer het moontlik die voorafbepaalde ouderdom bereik ✓ vir aftrede. ✓
- Ongeskiktheid om te werk ✓ weens siekte/beserings. ✓
- Deur onderlinge ooreenkoms ✓ tussen die werkgewer en werknemer. ✓
- Die duur van die dienskontrak ✓ verstryk/ kom tot 'n einde. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met ander redes vir die beëindiging van 'n dienskontrak.

LET WEL: Moenie punte toeken vir antwoorde wat in VRAAG 3.3.1 aangehaal is nie.

Maks. (4)

3.4 Metodes vir salarisbepaling

Stukwerk ✓✓

- Werkers word betaal volgens die aantal items/eenhede wat vervaardig is/aksies wat uitgevoer word. ✓
- Werkers word nie vergoed vir die aantal ure gewerk nie, ongeag hoe lank dit geneem het om die items te voltooi. ✓
- Word meestal in fabriek gebruik, veral in die tekstiel-/tegnologiebedryf. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met stukwerk as 'n salarisbepalingsmetode.

Metode (2)
Verduideliking (1)
Submaks (3)

Tydverwante ✓✓

- Werkers word betaal vir die hoeveelheid tyd wat hulle by die werk/aan 'n taak spandeer. ✓
- Werkers met dieselfde ondervinding/kwalifikasies word op salarisskale betaal, ongeag die hoeveelheid werk wat gedoen word. ✓
- Baie besighede in die private- en openbare sektor gebruik hierdie metode. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met tydverwante salarisbepalingsmetode.

Metode (2)
Verduideliking (1)
Submaks (3)

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE (2) na.

Maks. (6)

3.5 Voordele van 'n goeie gehalte bestuurstelsel

- Effektiewe kliëntediens word gelever, wat lei tot verhoogde kliënte tevredenheid. ✓✓
- Tyd en hulpbronne word doeltreffend gebruik. ✓✓
- Produktiwiteit neem toe deur behoorlike tydsbestuur/die gebruik van hulpbronne van hoë gehalte. ✓✓
- Produkte/Dienste word voortdurend verbeter, wat tot verhoogde vlakke van klant tevredenheid lei. ✓✓
- Visie/Missie/Besigheid doelwitte kan bereik word. ✓✓
- Besigheid het 'n mededingende voordeel bo sy mededingers. ✓✓
- Gereelde opleiding sal deurlopend die gehalte van werknemers se vaardighede/kennis verbeter. ✓✓
- Werkgewers en werknemers sal 'n gesonde werksverhouding hê wat gelukkige/produktiewe werkers tot gevolg sal hê. ✓✓
- Verhoogde markaandeel/Meer kliënte verbeter winsgewendheid. ✓✓
- Verbeter besigheid se beeld aangesien daar minder gebreke/terugsendings is. ✓✓
- Verbeter die finansiële volhoubaarheid van die besigheid aangesien kliënte behou word. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van 'n goeie gehalte bestuurstelsel.

Maks. (4)

3.6 Gehaltekonsepte uit die scenario

GEHALTEKONSEPTE	MOTIVERINGS
1. Gehalteversekering ✓✓	Solarwise Vervaardigers kontroleer die kwaliteit van hulle sonpanele tydens en na die produksieproses om aan die vereiste standarde te voldoen. ✓
2. Gehaltebestuur ✓✓	Die Hoof Uitvoerende Beampte (HUB) van SV gebruik tegnieke en gereedskap om die kwaliteit van hul produkte te verbeter. ✓
Submaks (4)	Submaks (2)

- LET WEL:**
1. Die antwoord hoef nie in tabelformaat te wees nie.
 2. Ken punte toe vir die gehaltekonsepte, selfs al is die aanhalings onvolledig.
 3. Moenie punte vir die motivering toeken as die gehaltekonsepte verkeerd geïdentifiseer is nie.
 4. Sien slegs die eerste TWEE (2) na.
 5. Aanvaar antwoorde in enige volgorde.

Maks. (6)

3.7 Impak van TGB as dit swak deur besighede geïmplementeer word

- Dit stel onrealistiese sperdatums ✓ wat moontlik nie bereik kan word nie. ✓
- Werknemers is dalk nie voldoende opgelei nie ✓ wat lei tot van swak gehalte produkte. ✓
- Afname in produktiwiteit, ✓ as gevolg van vertraging. ✓
- Besighede sal moontlik nie die nodige veranderinge aan produkte/dienste kan aanbring ✓ om in die behoeftes van kliënte te voorsien nie. ✓
- Besigheid se reputasie/beeld kan ✓ ly as gevolg van swak gehalte/gebroke goedere. ✓
- Kliënte sal baie alternatiewe hê om van ✓ te kies en die impak kan verwoestend vir besighede wees. ✓
- Beleggers kan beleggings onttrek ✓ as daar 'n afname in winste is. ✓
- Afname in verkope ✓ namate meer goedere deur ongelukkige kliënte terugbesorg word. ✓
- Hoë personeelomset ✓ weens swak vaardigheidsontwikkeling. ✓
- Ongedokumenteerde/Onbeheerde gehaltebeheerstelsels/-prosesse ✓ kan lei tot foute/afwykings van voorafbepaalde gehaltestandarde. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die impak van TGB as dit swak deur besighede geïmplementeer word.

Maks. (4)

3.8 Gehalte aanwysers van die finansiële funksie

- Verkry kapitaal by die mees geskikte/beskikbare/betroubare bronne. ✓✓
- Onderhandel beter rentekoerse om finansiële koste laag te hou. ✓✓
- Stel begrotings op om voldoende toepassing van monetêre hulpbronne te verseker. ✓✓
- Hou finansiële rekords op datum om tydige/akkurate belastingbetalings te verseker. ✓✓
- Ontleed strategieë om winsgewendheid te verhoog. ✓✓
- Belê surplusfondse om bronne van passiewe inkomste te skep. ✓✓
- Implementeer finansiële beheermaatreëls/stelsels om bedrog te voorkom. ✓✓
- Implementeer kredietverskaffing-/skuldinvorderingsbeleide om kontantvloei te monitor. ✓✓
- Stel akkurate finansiële state tydig/gereeld op. ✓✓
- Ontleed en interpreteer finansiële inligting akkuraat. ✓✓
- Belê in strategieë wat die onderneming sal help om winsgewend te bly. ✓✓
- Vermy oor-/onderkapitalisasie sodat finansiële hulpbronne doeltreffend aangewend sal word. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die gehalte aanwysers van die finansiële funksie.

Maks. (6)

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 2	PUNTE
3.1	2
3.2	6
3.3.1	2
3.3.2	4
3.4	6
3.5	4
3.6.	6
3.7	4
3.8	6
TOTAAL	40

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE

BESIGHEIDSOMGEWINGS

4.1 Die regte van werknemers ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge/WAV

- Werknemers kan by 'n vakbond van hul keuse aansluit. ✓✓
- Mag met wettige stakings begin as 'n remedie vir griewe. ✓✓
- Verwys onopgeloste werkplekgeskille na die KVBA. ✓✓
- Verwys onopgeloste KVBA-geskille op appèl na die arbeidshof. ✓✓
- Versoek vakbondverteenwoordigers om werknemers in die griewe-/dissiplinêre verhoor by te staan/verteenwoordig. ✓✓
- Vakbondverteenwoordigers kan redelike tyd van die werk af neem met betaling om vakbondpligte na te kom. ✓✓
- Vestig 'n werkplekforum, waar 'n onderneming 100 of meer werknemers het, om werkverwante probleme op te los. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die regte van werknemers in terme van die WAV.

Maks. (6)

4.2 Wette

4.2.1 Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes/COIDA ✓✓ (2)

4.2.2 Voordele van die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes/COIDA

- Bevorder veiligheid ✓ in die werkplek. ✓
- Werknemers dra nie ✓ tot hierdie fonds by nie. ✓
- Eis prosesse ✓ is relatief eenvoudig. ✓
- Elimineer tyd/koste bestee ✓ aan lang siviele hofverrigtinge. ✓
- Enige vergoeding aan 'n werknemer/die gesin ✓ is vrygestel van inkomstebelasting. ✓
- Werkgewers word teen finansiële las beskerm indien 'n ongeluk in die werkplek sou plaasvind ✓ mits die werkgever nie nalatig was nie. ✓
- Maak besighede meer sosiaal verantwoordelik aangesien hulle nie net lukraak werkers kan aanstel ✓ om in gevaarlike werksomstandighede te werk nie. ✓
- Werkers word met waardigheid/respek behandel ✓ aangesien besighede hulle as waardevolle bates en nie net as werkers sien nie. ✓
- Dek alle werknemers by die werkplek ✓ indien beide partye aan al die nodige veiligheidsmaatreëls van die Wet voldoen. ✓
- Skep 'n raamwerk vir aanvaarbare indiensnemingspraktyke ✓ en veiligheidsregulasies. ✓
- Verskaf administratiewe riglyne/meganismes ✓ vir die hantering/verwerking van eise. ✓
- Werknemers word finansiële vergoed vir enige besering/gestremdheid ✓ wat voortspruit uit die uitvoering van hul pligte by hulle werkplek. ✓
- In die geval van die dood van 'n werknemer as gevolg van 'n werkverwante ongeluk/siekte, ✓ sal sy/haar afhanklike(s) finansiële ondersteuning ontvang. ✓

- Werknemers ontvang mediese bystand ✓ mits daar geen ander mediese bystand opsie is nie. ✓/Kan nie bystand van die fonds ✓ en mediese fonds eis nie. ✓
 - Mediese uitgawes/Ander vorme van vergoeding wat aan werknemers en/of hul gesinne uitbetaal word, ✓ sal afhang van die tipe/erns van die beserings. ✓
 - Werkgewers moet 'n maandelikse bedrag aan die Vergoedingsfonds betaal ✓ afhangende van die aantal werknemers/die vlak van risiko waaraan hulle blootgestel word. ✓
 - COIDA bied kompensasie vir domestiese werkers ✓ as hulle siek/ongeskik raak/sterf as gevolg van 'n werkplek ongeluk/siekte. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van COIDA.

Maks. (4)

4.3 Toepassing van Porter se Vyf Kragte model

4.3.1 Krag van mededingers

- Mededingers wat dieselfde/soortgelyke produkte verkoop, ✓ kan 'n groter impak op die mark van die onderneming hê. ✓
- As mededingers 'n unieke/skaars produk/diens het ✓ sal hulle groter mag hê. ✓
- 'n Besigheid met baie mededingers in dieselfde mark ✓ het baie min mag in sy mark/bedryf. ✓
- Sommige besighede het die nodige hulpbronne/kapitaal/om 'n prysoorlog te begin ✓ en om aan te hou verkoop teen 'n verlies totdat sommige/alle mededingers die mark verlaat. ✓
- Mededingers wat verskillende prys- en bemarkingstrategie gebruik, ✓ sal waarskynlik mag oor die onderneming hê. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede die mag op mededingers/mededingende wedywing kan toepas as 'n krag van Porter se Vyf Kragte model om hul posisie in die markomgewing te ontleed.

Maks. (4)

4.3.2 Bedreiging van substitusie/plaasvervangers

- As die onderneming se produk maklik vervang kan word ✓ verswak/verminder dit die mag van die onderneming in die mark. ✓
- Assesseer of die verskaffers van substituuat produkte ✓ die produk verbeter het/laer gehalte produkte teen laer pryse verkoop. ✓
- Besighede wat unieke/skaars produkte verkoop ✓ sal dit nie deur plaasvervangende produkte bedreig word nie. ✓
- Stel van of kliënte substituuat produkte/dienste gebruik ✓ en die redes daarvoor. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede die bedreiging van vervanging/plaasvervangers as 'n krag van Porter se Vyf Kragte model kan toepas om hul posisie in die markomgewing te ontleed.

Maks. (4)

4.4 Aspekte wat in 'n dienskontrak ingesluit moet word

- Persoonlike besonderhede van die werknemer. ✓
- Besonderhede van die besigheid/werkgewer soos die naam en adres. ✓
- Postitel/Posisie. ✓
- Posbeskrywing soos pligte en werksomstandighede. ✓
- Posspesifikasie soos formele kwalifikasies en bereidwilligheid om te reis. ✓
- Datum van indiensneming/Aanvang van indiensneming. ✓
- Plek waar werknemer die meeste van sy/haar werktyd sal deurbring. ✓
- Werksure soos normale tyd en oortyd. ✓
- Vergoeding soos weeklikse of maandelikse betaling. ✓
- Voordele/Byvoordele/Toelaes. ✓
- Verlof soos siek-/kraam-/jaarlikse/aannemingsverlof. ✓
- Verplichtend/nie-verplichtend werknemer-aftrekkings. ✓
- Duur/Tydperk van dienskontrak/Besonderhede van beëindiging/Vervaldatum van dienskontrak. ✓
- Proeftydperk. ✓
- Handtekeninge van beide die werkgever en werknemer. ✓
- Lys van dokumente wat deel van die kontrak vorm, soos aanstellingsbrief/gedragskode/etiek. ✓
- Dissiplinêre beleide soos reëls/prosedures vir onaanvaarbare gedrag. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met aspekte wat in 'n dienskontrak ingesluit moet word.

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE (2) na.

(2 x 1) (2)

4.5 Keuringsprosedure uit die scenario

4.5.1 Keuringsprosedure

- Die menslikehulpbronbestuurder het die aansoek dokumente wat ontvang is volgens die keuringskriteria gesorteer. ✓
- Die bestuurder het die kandidate op die kortlys genooi om die onderhoud by te woon. ✓

LET WEL: 1. Sien slegs die eerste TWEE (2) na.

2. Ken slegs punte toe vir antwoorde wat uit die scenario aangehaal word.

(2 x 1) (2)

4.5.2 Rol van die onderhoudvoerder tydens die onderhoud

- Ken dieselfde hoeveelheid tyd ✓ aan elke kandidaat toe. ✓
- Stel lede van die onderhoudpaneel ✓ aan elke kandidaat/aansoeker voor. ✓
- Laat die aansoeker ✓ op sy gemak voel. ✓
- Verduidelik die doel van die onderhoud ✓ aan die paneel en die aansoeker. ✓
- Vra dieselfde vrae ✓ vir al die kandidate/aansoekers. ✓
- Teken aansoekers se antwoorde aan ✓ vir toekomstige verwysing. ✓
- Moenie die aansoeker ✓ verkeerd inlig/mislei nie. ✓
- Vermyn diskriminerende/kontroversiële ✓ soorte vrae. ✓
- Bied 'n geleentheid vir die aansoeker ✓ om vrae te stel. ✓
- Sluit die onderhoud af deur die aansoeker ✓ te bedank vir die bywoning van die onderhoud. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die rol van die onderhoudvoerder tydens die onderhoud.

Maks. (6)

4.6 **Rolle van gehaltesirkels as deel van voortdurende verbetering van prosesse en stelsels**

- Los probleme op wat verband hou met kwaliteit ✓ en implementeer verbeterings. ✓
- Onderzoek probleem ✓ en stel oplossings aan bestuur voor. ✓
- Maak seker dat daar geen duplisering van aktiwiteite/take ✓ in die werkplek is nie. ✓
- Maak voorstelle vir die verbetering ✓ van stelsels en prosesse in die werkplek. ✓
- Verbeter die kwaliteit van produkte/dienste/produktiwiteit ✓ deur gereelde hersiening van gehalteprosesse. ✓
- Monitor/Versterk strategieë ✓ om die gladde verloop van sakebedrywighede te verbeter. ✓
- Verhoog werknemers se moraal en motivering. ✓
- Gehaltesirkels 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 lang termyn. ✓
- Verhoog die vraag na produkte/dienste ✓ van die onderneming. ✓
- Skep harmonie en hoë prestasie ✓ in die werkplek. ✓
- Bou 'n gesonde werkplekverhouding ✓ tussen die werkgewer en werknemer. ✓
- Verbeter werknemers se lojaliteit en toewyding ✓ aan die organisasie en sy doelwitte. ✓
- Verbeter werknemers se kommunikasie ✓ op alle vlakke van die besigheid. ✓
- Ontwikkel 'n positiewe houding/gevoel van betrokkenheid by besluitnemingsprosesse ✓ van die dienste wat aangebied word. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die rolle van gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels.

Maks. (4)

4.7 Voordele van deurlopende vaardigheidsontwikkeling as 'n TGB-element op groot besighede

- Groot ondernemings het 'n afdeling vir menslike hulpbronne wat toegewy is aan vaardigheidsopleiding en -ontwikkeling. ✓✓
- Menslikehulpbron kenners verseker dat opleidingsprogramme relevant is om kliëntetevredenheid te verhoog. ✓✓
- Vermoë om gespesialiseerde/geskoolde werknemers te bekostig. ✓✓
- Groot ondernemings kan vaardigheidsoudits doen om die bevoegdheids-/opvoedingsvlakke vas te stel van personeel wat werk verrig wat die kwaliteit van produkte/prosesse positief kan beïnvloed. ✓✓
- Kan moontlik gekwalifiseerde opleiers aanstel om werknemers gereeld op te lei. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van deurlopende vaardigheidsontwikkeling as 'n TGB-element op groot ondernemings. **Maks.** (6)

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 2	PUNTE
4.1	6
4.2.1	2
4.2.2	4
4.3.1	4
4.3.2	4
4.4	2
4.5.1	2
4.5.2	6
4.6	4
4.7	6
TOTAAL	40

TOTAAL VIR AFDELING B: 80

AFDELING C

Sien slegs die antwoorde op die EERSTE vraag na.

VRAAG 5: BESIGHEIDSOMGEWINGS (BESIGHEIDSTRATEGIEË)

5.1 Inleiding

- Die doeltreffendheid van besigheidstrategieë moet geëvalueer word sodat die beste strategieë gebruik word om uitdagings te oorkom. ✓
- Intensiewe strategieë stel besighede in staat om volhoubaar in die markomgewing te bly. ✓
- Die PESTWO-ontledingsfaktore, soos die tegnologiese, ekonomiese en wetlik faktore, stel besighede in staat om te verstaan hoe eksterne faktore hul bedrywighede beïnvloed. ✓
- 'n PESTWO-analise laat 'n strategiese en sistematiese evaluering van 'n besigheid se vooruitsigte, risiko's en geleenthede in 'n nuwe omgewing toe. ✓

Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die stappe in die evaluering van 'n strategie/voordeel van intensiewe strategieë/uitdagings wat deur tegnologiese/ ekonomiese/wetlike PESTWO-faktore/maniere word waarop besighede uitdagings wat deur die PESTWO-faktore gestel word, kan hanteer.

Enige (2 x 1) (2)

5.2 Stappe in strategie-evaluering

- Onderzoek die onderliggende basis van 'n besigheidstrategie. ✓✓
- Kyk vorentoe en agtertoe in die implementeringsproses. ✓✓
- Vergelyk die verwagte prestasie met die werklike prestasie. ✓✓
- Bepaal die redes vir afwykings en ontleed hierdie redes. ✓✓
- Neem regstellende aksie sodat afwykings reggestel kan word. ✓✓
- Bepaal spesifieke datums vir beheer en opvolg. ✓✓
- Stel 'n tabel op van die voor- en nadele van 'n strategie. ✓✓
- Besluit oor die gewenste uitkoms soos beoog wanneer strategieë geïmplementeer is. ✓✓
- Oorweeg die impak van die strategiese implementering in die interne en eksterne omgewings van die onderneming. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die stappe in strategie-evaluering.

Maks. (10)

5.3 Voordele van intensiewe strategieë

- Toename in verkope/inkomste/en winsgewendheid ✓ as gevolg van 'n verskeidenheid advertensieveldtogte. ✓
- Gereelde verkope aan bestaande kliënte ✓ kan toeneem. ✓
- Verkry kliënteloyaliteit ✓ deur effektiewe promosieveldtogte. ✓
- Verbeterde dienslewering ✓ kan verkope positief beïnvloed/verhoog. ✓
- Elimineer mededingers ✓ en oorheers markpryse. ✓
- Daling in prys kan kliënte beïnvloed ✓ om meer produkte te koop. ✓
- Besighede kan meer beheer ✓ hê oor die pryse van produkte/dienste. ✓
- Stel die onderneming in staat om te fokus op markte/goed nagevorsde kwaliteit produkte ✓ wat aan die behoeftes van verbruikers voldoen. ✓
- Verhoogde markaandeel verminder die kwesbaarheid van die onderneming ✓ vir die optrede van mededingers. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van intensiewe strategieë.

Maks. (12)

5.4 Uitdagings wat deur PESTLE-faktore gestel word

5.4.1 Tegnologiese

- Besighede kan nie tred hou met/bewus wees/op hoogte bly ✓ van die nuutste tegnologie nie. ✓
- Werknemers is dalk nie vaardig ✓ om nuwe tegnologie/toerusting te bedryf/onderhou nie. ✓
- Besighede kan dalk nie nuwe tegnologie ✓ bekostig nie. ✓
- Besighede maak nie voorsiening vir/bekostig/toegang hê nie ✓ tot aanlyntransaksies/e-handel nie. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe die tegnologiese faktor as 'n PESTWO-element uitdagings aan besighede stel.

Submaks (4)

5.4.2 Ekonomiese

- Hoë inflasie/rentekoerse kan die marktaandeel van besigheid negatief beïnvloed/die marktaandeel van besigheid verlaag ✓ aangesien kliënte nie hoë pryse kan bekostig nie/verhogings in belasting kan bekostig nie, verlaag verbruikersbesteding verminder. ✓
- Lenings kan duur wees ✓ as gevolg van hoë rentekoerse. ✓
- Skommeling in buitelandse valuta ✓ kan invoere beperk. ✓
- Afname in direkte buitelandse beleggings ✓ deur belangrike buitelandse beleggers. ✓
- Bied aandele teen 'n kompeterende/laer prys aan ✓ om meer direkte buitelandse beleggers te lok. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe die ekonomiese faktor as 'n PESTWO-element uitdagings aan besighede stel.

Submaks (4)

5.4.3 Wetlike

- Wetlike vereistes vir die bedryf van sekere soorte ondernemings ✓ is tydrowend. ✓
- Hoë regskoste verbonde aan die verkryging van 'n lisensie/handelsmerk/patent/kopiereg ✓ kan die stigting van sommige ondernemings voorkom. ✓
- Wettigheid van besigheidskontrakte ✓ kan sakebedrywighele beperk. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe die wetlike faktor as 'n PESTWO-element uitdagings aan besighede stel.

Submaks (4)

Maks. (12)

5.5 Maniere waarop besighede die uitdagings wat die PESTWO-faktore stel, kan hanteer

5.5.1 Tegnologiese

- Deurlopende navorsing oor die nuutste beskikbare tegnologie/toerusting in die mark. ✓✓
- Besighede moet bestaande werkers oplei/nuwe werknemers aanstel om nuwe toerusting in stand te hou/te gebruik. ✓✓
- Vergelyk pryse/Kies geskikte verskaffers vir nuwe toerusting teen billike pryse. ✓✓
- Besighede moet gerat wees vir aanlynhandel/e-handel. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die maniere waarop besighede uitdagings kan hanteer wat deur tegnologiese faktore as 'n PESTWO-element gestel word.

Submaks (4)

5.5.2 Ekonomiese

- Leen geld by finansiële instellings wanneer rentekoerse gunstig is. ✓✓
- Besighede moet dit oorweeg om hul winsmarge te verlaag eerder as om die prys van hul produkte te verhoog. ✓✓
- Oorweeg wisselkoerse wanneer jy met ander lande handel dryf. ✓✓
- Onderhandel gunstige rentekoerse met krediteure. ✓✓
- Onderhandel betalingsvoorwaardes met verskaffers. ✓✓
- Verkoop/Raak ontslae van dele van bates wat nie meer winsgewend is nie. ✓✓
- Verskaf aandele teen 'n kompeterende/laer prys om meer direkte buitelandse beleggings te lok. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die maniere waarop besighede uitdagings kan hanteer wat deur ekonomiese faktore as 'n PESTWO-element gestel word.

Submaks (4)

5.5.3 Wetlike

- Voldoen aan alle relevante wetgewing wat besighede kan beïnvloed. ✓✓
- Voldoen aan die wetlike vereistes vir ondernemings, byvoorbeeld registrasie/patente vir lisensie/handelsmerke. ✓✓
- Begroot vir hoë regskostes/aanvangskoste. ✓✓
- Besighede moet die wettigheid van besigheidskontrakte ken/verstaan sodat hulle aan al die vereistes voldoen. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die maniere waarop besighede uitdagings wat deur wetlike faktore as 'n PESTWO-element gestel word, kan hanteer.

Submaks (4)

- LET WEL:**
1. Ken punte toe vir aanbevelings wat gekoppel is aan die uitdagings in VRAAG 5.4.
 2. Ken punte toe vir RELEVANTE aanbevelings wat nie aan die uitdagings gekoppel is nie.

Max (12)

5.6 Gevolgtrekking

- Strategie-evaluering stel besighede in staat om te bepaal hoe goed 'n gekose strategie geïmplementeer is en meet die besigheidsprestasie. ✓✓
- Intensiewe strategieë stel besighede in staat om beter produkte/dienste aan te bied en die mark te oorheers. ✓✓
- 'n Diepgaande ontleding van die uitdagings wat tegnologiese, ekonomiese en wetlike faktore inhou, kan ondernemings in staat stel om voor hul mededingers te bly. ✓✓
- Die effektiewe implementering van die PESTWO-faktore stel besighede in staat om die uitdagings van eksterne faktore beter te verstaan en voordeel te trek uit die geleenthede wat hulle bied. ✓✓

Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die stappe in die evaluering van 'n strategie/voordeel van intensiewe strategieë/uitdagings wat deur tegnologiese/ekonomiese/wetlike PESTWO-faktore/maniere waarop ondernemings hierdie uitdagings kan hanteer.

Enige (1 x 2) (2)

UITEENSETTING VAN PUNTETOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Maks. 32
Stappe in die evaluering van strategie	10	
Voordele van intensiewe strategieë	12	
Uitdagings wat deur PESTWO-faktore gestel word: - o Tegnologiese - o Ekonomiese - o Wetlike	12	
Maniere waarop besighede uitdagings van die PESTWO-faktore kan hanteer	12	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		8
Uitleg	2	
Analise/Interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTAAL PUNTE		40

SASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte toe indien aan al die vereistes voldoen is.

Ken 1 punt toe indien aan sommige van die vereistes voldoen is.

Ken 0 punte toe waar daar glad nie aan vereistes voldoen is nie.

VRAAG 6: SAKEBEDRYGWIGHEDE: (MENSLIKEHULPBRONN-FUNKSIE)**6.1 Inleiding**

- Besighede volg die korrekte werwingsprosedure om potensiële hulpbronne te kry en lok om vakante posisies te in die besigheid te vul. ✓
- Posontleding stel die menslikehulpbronbestuurder in staat om die inhoud van 'n werk te identifiseer in terme van die aktiwiteit wat behels, benewens die vereistes wat nodig is om daardie aktiwiteite uit te voer. ✓
- Byvoordele sluit in verskeie tipes vergoeding in wat aan werknemers verskaf word bykomend tot hul normale lone of salarisse. ✓
- Die menslikehulpbronbestuurder moet goed vertrouwd wees met die Wet op Billike Indiensneming om 'n billike keuringsproses te verseker. ✓

Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die werwingsprosedure/ komponente van 'n posanalise/impak van byvoordele op besighede/implikasies van die WGI op die menslikehulpbronnfunksie.

Enige (2 x 1) (2)

6.2 Werwingsprosedure

- Die menslikehulpbronbestuurder moet die werk evalueer/'n posontleding voorberei, wat die posspesifikasie/posbeskrywing insluit/om werwingsbehoefes te identifiseer. ✓✓
- Die menslikehulpbronbestuurder (MHB) moet die posbeskrywing voorberei om die verantwoordelikhede/sleutelprestasiereas wat met die aard van die werk verband hou, te bepaal. ✓✓
- Die menslikehulpbronbestuurder moet die posspesifikasie/beskrywing/ sleutelprestasiereas aandui om geskikte kandidate te lok. ✓✓
- Kies die werwingsmetode soos intern/ekstern om die geskikte aansoekers/ kandidate te bereik/te teiken. ✓✓
- Vakatures kan intern geadverteer word via interne e-pos/mondeling/ personeelkennisgewings. ✓✓
- Indien interne werwing onsuksesvol is, moet eksterne werwing oorweeg word. ✓✓
- Indien die eksterne werwing gekies word, moet relevante werwingsbronne genader word soos werwingsagentskappe/tersiële instellings/koerante. ✓✓
- 'n Advertensie moet voorberei word met relevante inligting soos die naam van die maatskappy/kontakbesonderhede/kontakpersoon. ✓✓
- Plaas die advertensie in die toepaslike media wat sal verseker dat die beste kandidate aansoek doen. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die werwingsprosedure.

Maks. (10)

6.3 Komponente van posanalise

Posbeskrywing ✓✓

- Beskryf die pligte/verantwoordelikhede ✓ van 'n spesifieke werk. ✓
- Skriftelike beskrywing van die werk ✓ en die vereistes daarvan opsomming van die aard/tipe werk. ✓
- Beskryf sleutelprestasiereas/take vir 'n spesifieke werk, ✓ bv. werkstittel/ werksomstandighede/verhouding van die werk met ander poste in die besigheid. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met posbeskrywing as 'n komponent van posontleding.

Komponent (2)
Verduideliking (4)
Submaks (6)

Posspesifikasie ✓✓

- Beskryf die minimum aanvaarbare persoonlike eienskappe/vaardighede/ kwalifikasies ✓ wat nodig vir die werk is. ✓
- Skriftelike beskrywing van spesifieke kwalifikasies/vaardighede/ondervinding ✓ benodig vir die werk. ✓
- Beskryf sleutelvereistes vir die persoon wat die pos sal vul, ✓ byvoorbeeld formele kwalifikasies/bereidwilligheid om te reis/ongewone ure werk, ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met posspesifikasie as 'n komponent van posontleding.

Komponent (2)
Verduideliking (4)
Submaks (6)

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE (2) na.

Maks. (12)

6.4 Impak van byvoordele op besighede

Positiewe/Voordele

- Aantreklike byvoordeelpakkette ✓ kan lei tot hoër werknemerbehoud/ verminder werknemersomset. ✓
- Lok gekwalifiseerde/geskoolde/ervare werknemers ✓ wat positief kan bydra tot die besighedsdoelwitte. ✓
- Verbeter produktiwiteit ✓ wat lei tot hoër winsgewendheid. ✓
- Dit verhoog werknemerstevredenheid/lojaliteit/moraal ✓ aangesien hulle bereid is om die ekstra myl te loop. ✓
- Besighede spaar geld ✓ aangesien voordele belastingaftrekbaar is. ✓
- Byvoordele kan as hefboomfinansiering gebruik word ✓ vir salarisonderhandelinge. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van byvoordele vir besighede. ✓

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Besighede wat nie byvoordele kan bied nie ✓ versuim om geskoolde werkers te lok. ✓
 - Besighede wat werknemers verskillende voordeelplanne bied, kan ongelukkigheid skep ✓ onder diegene wat minder voordeel ontvang, wat lei tot laer produktiwiteit. ✓
 - Dit kan konflik skep/tot korrupsie lei ✓ indien dit onregverdig toegeken word. ✓
 - Byvoordele is bykomende koste ✓ wat kontantvloei-probleme tot gevolg kan hê. ✓
 - Verlaag besigheid se wins, ✓ aangesien aansporings-/pakket-/vergoedingskoste hoër is. ✓
 - Administratiewe koste styg ✓ aangesien voordele korrek aangeteken moet word vir belastingdoeleindes. ✓
 - Werkers bly slegs by die besigheid vir byvoordele ✓ en mag nie toegewyd/lojaal wees aan die take/besigheid nie. ✓
 - Besighede moet adviseurs/prokureurs betaal ✓ om hulle te help om voordeelplanne op te stel wat aan wetgewing voldoen. ✓
 - Foute in voordeelplanne ✓ kan lei tot duur regsdinge/regulatoriese boetes. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van byvoordele vir besighede.

Maks. (12)**6.5 Implikasies van die Wet op Gelyke Indiensneming op die menslikehulpbronfunksie**

- Gelyke betaling vir werk van gelyke waarde. ✓✓
- Verseker dat regstellende aksie diversiteit in die werkplek bevorder. ✓✓
- Die menslikehulpbronbestuurder moet werknemers regverdig behandel en gelyke geleenthede in die werkplek bevorder/bied. ✓✓
- Heroplei/Ontwikkel/Lei aangewese groepe op deur vaardigheidsontwikkelings-programme. ✓✓
- Definieer die aanstellingsproses duidelik om te verseker dat alle partye goed ingelig is. ✓✓
- Stel diensbillikheidsplanne saam wat aandui hoe regstellende aksie geïmplementeer gaan word. ✓✓
- Ken 'n bestuurder toe om te verseker dat die diensbillikheidsplan geïmplementeer/gereeld gemonitor word. ✓✓
- Vertoon 'n opsomming van die Wet waar werknemers dit duidelik kan sien/toegang daartoe het. ✓✓
- Rapporteer aan die Departement van Arbeid oor die vordering met die implementering van die gelykheidsplan. ✓✓
- Doen mediese/sielkundige toetse billik aan werknemers/wanneer dit nodig geag word. ✓✓
- Maak seker dat die werkplek die demografie van die land op alle vlakke verteenwoordig. ✓✓
- Herstruktureer/Ontleed huidige indiensnemingsbeleide/praktyke/prosedures om aangewese groepe te akkommodeer. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die implikasies van die Wet op Gelyke Indiensneming op die menslikehulpbronfunksie.

Maks. (12)

6.6 Gevolgtrekking

- Werknemers is die belangrikste hulpbron in enige onderneming en die sukses daarvan word sterk beïnvloed deur 'n goeie werwingsproses en onderhoud. ✓✓
- Die doelwitte van besighede kan nie bereik word sonder gekwalifiseerde en geskoolde werknemers nie. ✓✓
- 'n Posontleding help besighede om die besonderhede van die vakature en van die kandidaat te identifiseer. ✓✓
- Werknemers voel gewaardeer as hulle uitstekende voordelepakkette kry en werk hard om besigheidsdoelwitte te bereik. ✓✓
- Die Wet op Gelyke Indiensneming verminder regsaksie omdat die menslikehulpbronsfunksie in staat is om aan behoorlike arbeidspraktyke te voldoen. ✓✓

Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die werwingsprosedure/ komponente van 'n posanalise/impak van byvoordele op besighede/implikasies van die WGI op die menslikehulpbronsfunksie.

Enige (1 x 2) (2)

VRAAG 6: UITEENSETTING VAN PUNTETOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Maks. 32
Wewingsprosedure	10	
Komponente van posanalise	12	
Impak van byvoordele op besighede	12	
Implikasies van die Wet op Gelyke Indiensneming op die Menslikehulpbronne-funksie	12	
Gevolgtrekking	2	8
INSIG		
Uitleg	2	
Analise/Interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	40
TOTAAL PUNTE		

SASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte toe indien aan al die vereistes voldoen is.

Ken 1 punt toe indien slegs aan sommige van die vereistes voldoen is.

Ken 0 punte toe waar daar glad nie aan vereistes voldoen is nie.

TOTAAL AFDELING C: 40

TOTAAL: 150