

IOP3702

Oktober/November 2016

PERSONEELSIELKUNDE: ORGANISASIE TOETREDE

Tydsduur 2 Uur

75 Punte

EKSAMINATORE

EERSTE

DR S GROBLER

MNR V MULEYA

TWEEDE

PROF AMG SCHREUDER

EKSTERNE

MNR GJ STEYN

Toeboekeksamen

Hierdie eksamenvraestel bly die eiendom van die Universiteit van Suid-Afrika en mag nie uit die eksamenlokaal verwyder word nie.

Hierdie eksamenvraestel bestaan uit 4 bladsye.

AFDELING A
BEANTWOORD ENIGE TWEE (2) VAN DIE VOLGENDE VRAE:

VRAAG 1

Bedryf- en organisasiesielkundiges moet billike keuringstelsels implementeer wat aan al die wetlike vereistes voldoen

- (a) Noem die naam van die Suid-Afrikaanse wetgewing, met al die vereistes, relevant tot sielkundige evaluering in die werksplek (onthou om die 2014 aanpassing ook te noem) (5)
- (b) Definieer en bespreek elkeen van hierdie vereistes (5)
- [10]**

VRAAG 2

Regstellende aksie (Affirmative Action) is 'n sosiale beleid wat daarop geng is om die effek van vorige diskriminasie te verminder. Werwing is 'n noodsaaklike funksie vir die implementering van regstellende aksie. Antwoord asseblief die volgende vrae om aan te dui dat u hierdie verskillende konsepte verstaan

- (a) Onderskei tussen die konsepte werwing, sifting en keuring (5)
- (b) Bespreek die vier doelwitte van regstellende aksie (Affirmative Action). (5)
- [10]**

VRAAG 3

Bedryf- en organisasiesielkundiges word voortdurend met 'n magdom praktiese probleme gekonfronteer. Begrip van die navorsingsproses help hulle om hierdie praktiese probleme op te los, die resultate van studies waaroor ander verslag gedoen het, toe te pas, en die akkuraatheid van beweringe oor nuwe praktyke en toerusting te beoordeel

- (a) Lys die vyf stappe van die empiriese navorsingsproses (5)
- (b) Verduidelik elke stap volledig (5)
- [10]**

VRAAG 4

Ten einde beter werksprestasie te verkry moet die organisasie alle menslikehulpbronprosesse met 'n volledige posontleding begin. Bespreek die belangrikheid van posontleding in terme van die volgende punte

- (a) Definieer posontleding (2)
- (b) Identifiseer en beskryf die faktore wat posontleding se geldigheid en betroubaarheid beïnvloed (4)
- (c) Bespreek die produkte van posontleding (4)
- [10]**

Subtotaal Afdeling A: [20]

AFDELING B
BEANTWOORD ENIGE TWEE (2) VAN DIE VOLGENDE VRAE:

VRAAG 5

In die data-insamelingsproses neem die navorser besluite oor verskeie aspekte. Eerstens moet die mense van wie die data ingewin moet word, geïdentifiseer word. Tweedens moet die instrumente of tegnieke wat gebruik gaan word, geïdentifiseer word. Bespreek in hierdie konteks:

- | | | |
|-----|--------------------------|-------------|
| (a) | Streekproefneming | (5) |
| (b) | Data-insamelingstegnieke | (10) |
| | | [15] |

VRAAG 6

Die missie van die Raad vir Gesondheidsberoepes van Suid-Afrika (HPCSA) is om die publiek te beskerm en leiding aan professionele persone te verskaf. Tog verskil menslikehulpbronbestuur (MHB) en bedryf- en organisasiesielkunde (BOS) in vele opsigte. Bespreek hierdie stellings in terme van die volgende opskrifte:

- | | | |
|-----|---|-------------|
| (a) | Verduidelik die verskille in die tipe werk vir MHB en BOS | (2) |
| (b) | Verduidelik die verskillende rolle van MHB en BOS | (2) |
| (c) | Verduidelik die verskillende verantwoordelikhede van MHB en BOS | (2) |
| (d) | Verduidelik elkeen se hoofokus binne die organisasie | (2) |
| (e) | Kwalifikasies en registrasie kategorieë en vereistes (MHB en al die BOS kategorieë) | (4) |
| (f) | Ooreenkomste tussen hierdie twee velde | (3) |
| | | [15] |

VRAAG 7

Bespreek menslikehulpbronbeplanning as 'n instrument wat organisasies gebruik om optimale prestasie binne die organisasie te verseker. U sal na die volgende fases moet verwys.

- | | | |
|-----|----------------------------|-------------|
| (a) | Ondersoekende fase | (4) |
| (b) | Voorspellings en skattings | (4) |
| (c) | Beplanningsfase | (4) |
| (d) | Implementeringsfase | (3) |
| | | [15] |

VRAAG 8

'n Mens kan beswaarlik onbewus wees daarvan dat die media altyd 'n tekort aan vaardighede of talentsoektogte ophaal. Dit het veral betrekking op "skaarsvaardighede". Een van die eerste stappe om 'n vaardigheidstekort in jou organisasie te vermy, is om werwing korrek te benader. Om dit te bewerkstellig:

- | | | |
|-----|--|-------------|
| (a) | Bespreek die werwingbeplanningsproses en die tegnieke wat gebruik kan word om die kwaliteit van werwingstrategieë te verhoog | (10) |
| (b) | Illustreer en bespreek die werwingvoorspellingspiramiede (<i>recruitment yield pyramid</i>) | (5) |
| | | [15] |

Subtotaal Afdeling B: [30]

[BLAAI OM]

AFDELING C
BEANTWOORD ENIGE EEN (1) VAN DIE VOLGENDE VRAE:

VRAAG 9

Prestasiekriteria is baie belangrik wanneer die betroubaarheid van enige meetinstrument bepaal word. Antwoord asseblief die volgende vrae met betrekking tot prestasiekriteria.

- (a) Definieer wat prestasiekriteria is en gee 'n voorbeeld (3)
 - (b) Onderskei tussen konsepuele- en werklike kriteria en gee 'n voorbeeld van elk (4)
 - (c) Bespreek die uitdagings om prestasiekriteria te ontwikkel (4)
 - (d) Verduidelik die betekenis van kriteria-ontoereikendheid, relevansie, distorsie en kontaminasie (4)
 - (e) Verduidelik die betekenis van uiteindelijke kriteria (2)
 - (f) Verduidelik hoe vooroordeel en fout prestasiekriteria beïnvloed (2)
 - (g) Illustreer kriteriadistorsies met behulp van 'n figuur met al die relevante opskrifte (6)
- [25]**

VRAAG 10

As menslikehulpbronbestuurder word jy gevra om 'n nuwe keuringstrategie met betrekking tot toetsing vir die organisasie op te stel. Voordat jy die strategie kan formuleer moet jy sekere aspekte uitklaar.

- (a) Skryf 'n kort verslag wat onderskei tussen verskillende benaderings tot kognitiewe en persoonlikheidsevaluering en die kognitiewe en persoonlikheidsvoorspeller-maatstawwe wat uit hierdie benaderings ontstaan het. (12)
 - (b) In hul evaluering van mense, gebruik bedryfsielkundiges ook gedragsvoorspeller-maatstawwe soos onderhoude, takseersentrums, werksteekproewe, biografiese inligting, evaluering deur gelykes en getuigskrifte. Bespreek takseersentrums en onderhoude as gedragsvoorspeller-maatstawwe (13)
- [25]**

Subtotaal Afdeling C: [25]

GROOTTOTAAL: [75]