



GOEIE BESTUURSPRAKTYKE VIR SUKSESVOLLE BOERDERY

DEUR DR PHILIP THEUNISSEN

Ekonomies gesproke is 'n goedbestuurde boerdery een wat konstant 'n groter wins as soortgelyk gestruktureerde boerderye in dieselfde geografiese omgewing maak. Omdat eksterne makro-ekonomiese faktore, soos prys, dikwels 'n totale bedryf affekteer, is dit belangrik dat 'n boerdery se wins relatief tot 'n bedryf vergelyk moet word en nie net op 'n individuele vlak beoordeel word nie. Sodoende kan individuele bestuursvaardighede gedurende uitsonderlik voorspoedige én swak tye geïdentifiseer word.

Winsgewende boere bou hulle boerderye op rondom suksesvolle bestuurspraktyke eerder as suksesvolle boerderypraktyke. Daar is 'n belangrike verskil! Meeste boere het merkwaardige vordering gemaak ten opsigte van operasionele effektiwiteit. In die meeste geval het die bestuurspraktyke egter nie in pas met die operasionele vordering gebly nie. In hierdie reeks artikels sal daar aangetoon word hoe die beproefde bestuurspraktyke sistematies in boerderye aangewend kan word met die oog op die verbetering van winsgewendheid. Daar is beduidende verskille tussen winsgewende en nie-winsgewende boere. Sommige verskille is in areas waar daar wel veranderinge aangebring kan word terwyl ander verskille nie maklik verander kan word nie. Suksesvolle boere is denkende boere. Dit verg die vermoë om obserwasie in inligting, inligting in kennis, kennis in begrip en begrip in wysheid te omskep. Met behulp van die wysheid kan die goeie bestuurspraktyke op die plaas geïmplimenteer word.

DIE 12 AREAS VAN GOEIE BESTUURSPRAKTYKE

- AREA 1: Algemene bestuur
- AREA 2: Finansiële bestuur
- AREA 3: Produksiebestuur
- AREA 4: Bemarkingsbestuur
- AREA 5: Menslike hulpbronbestuur
- AREA 6: Aankoopsbestuur
- AREA 7: Meganisasiebestuur
- AREA 8: Risikobestuur
- AREA 9: Administratiewe bestuur
- AREA 10: Volhoubare bestuur
- AREA 11: Erfopvolgingsbestuur
- AREA 12: Bestuursinligting

In enige besigheid, ongeag die grootte, is daar altyd take wat rondom menslike hulpbronne uitgevoer moet word. Dit geld beslis vir 'n boerdery waar arbeid redelik noodsaaklik is. Dit is meestal nie geregverdig om 'n menslike hulpbronbestuurder vir 'n boerdery aan te stel nie omdat dit kostegewys nie die moeite werd is nie. Gevolglik moet die meeste boere self hierdie bestuurstaak verrig. Omdat die ander bestuursareas reeds soveel van die boer se bestuur in beslag neem, word hierdie area gewoonlik maar afgeskeep, op 'n *ad hoc* basis uitgevoer en is daar meestal nie 'n langtermyn beleid daarvoor nie.

Op die oog af kan dit voorkom of menslike hulpbronbestuur 'n afsonderlike bestuursarea is maar dit verskil van die ander areas omdat dit onvermydelik deel is van elke ander area. Daar is immers mense by elk van die ander areas betrokke en hierdie mense moet bestuur word. Hoewel die boer daagliks by die organisering en motivering van sy personeel betrokke is, is daar tog spesifieke take wat in sy hoedanigheid as menslike hulpbronbestuurder uitgevoer moet word. Die vernaamste hiervan is werwing, onderhoude, bekendstelling en opleiding, evaluasies, griewe en dissipline asook arbeidsverhoudinge.

'n Boerdery is 'n aaneenlopende besigheid wat baie keer oor geslagte heen voortgesit word. Die menslike hulpbronbestuurder moet dus verseker dat die regte hoeveelheid mense met die regte opleiding deurlopend vir die uitvoering van die boerdery se take beskikbaar is. Dit lê ook in die area van menslike hulpbronbestuur om te sorg dat die werkers doeltreffend en produktief werk en dat hulle per slot van sake gemotiveerd en gelukkig in hulle werk is.

Dit is klaar 'n mondvul om net aan 'n boerdery se bestaande behoefte van menslike hulpbronne te kan voldoen. Soms beoog die boer ook om die boerdery uit te brei. Dan moet bykomende werkers met ander vaardighede gewerf en opgelei word. Gevolglik moet die menslike hulpbronbestuur tesame met al die ander bestuursareas bestuur word.

GOEIE BESTUURSPRAKTYKE 5.

MENSLIKE HULPBRONBESTUUR

Die doel van menslike hulpbronbestuur binne 'n boerdery is nie net om personeel te werf, te selekteer en in diens te stel nie, dit behels ook die ontwikkeling en opleiding van personeel. In sommige gevalle gaan dit selfs oor die opvoeding van personeel. Die verdere ontwikkeling van personeel is belangrik sodat werkers tot hulle volle potensiaal binne werksverband aangewend kan word.

Die hele indiensnemingsproses, waarby ontwikkeling ingesluit is, kos geld, verg mannekrag en neem baie tyd in beslag. Die bestaande menslike hulpbronne binne die boerdery moet dus as 'n belegging beskou word en as sulks na gekyk word. Die menslike hulpbron is dus die belangrikste produksiefaktor binne die boerdery. 'n Hoë personeelomset is gevolglik skadelik vir enige besigheid in terme van indiensnemingskoste en ook verlies aan kontinuïteit binne die boerdery.

Die aktiwiteite van 'n menslike hulpbronbestuurder kan nie gekwantifiseer word nie. Dit is dus moeilik om 'n geldwaarde aan hierdie area van bestuur te koppel. Dit behoort egter duidelik uit die bespreking te wees dat menslike hulpbronbestuur in elke ander bestuursarea 'n rol speel omdat daar mense in elke afdeling teenwoordig is. Die produktiwiteit van elke ander bestuursarea sal dus afhang van hoe goed die boer se menslike hulpbronbestuur is.

Bepaal u bestuursvermoë ten opsigte van goeie bestuurspraktyke met hierdie kort toets. Soos met enige self-evalueringsoefening sal die resultaat slegs van nut wees as u eerlik, realisties en reguit op die vrae antwoord. Die uitslag is dus so goed soos wat u dit self gaan maak.

5. MENSLIKE HULPBRONBESTUUR

	Ja	Nee
5.1. U dink nie plaaswerkers speel 'n belangrike rol in die sukses van u boerdery nie;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2. U voer behoorlike onderhoude met nuwe werknemers en gaan hulle verwysings na voordat u hulle aanstel;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3. U het 'n behoorlike posbeskrywing vir elke werknemer op die plaas;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4. U het 'n skriftelike dienskontrak vir elke plaaswerker;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5. U is self of deur middel van 'n konsultant op hoogte van arbeidswetgewing;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6. U pas die voorskrifte van arbeidswetgewing op u plaas toe;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7. U is geneig om eerder u werkers te lei as om hulle soos slawe aan te dryf;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8. U kontroleer die werk wat gedoen word en nie die mense wat dit doen nie;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.9. U delegeer opdragte en gee opdragte vooruit aan werkers tydens gereelde vergaderings;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.10. U neem die beskikbaarheid van losarbeid in ag wanneer u 'n seisoen se beplanning doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die korrekte antwoord op vraag 1 is NEE. Daarna is al die korrekte antwoorde JA. Vraag 1 verteenwoordig die verpligte vaardigheid wat u ten opsigte van die bestuursterrein móét uitvoer. Indien u punte hier verloor het moet u dit onmiddelik in u boerdery gaan regstel. Afdeling 2 (Vraag 2 – 4) verteenwoordig die basiese bestuursvaardighede. U behoort hier ook volpunte te behaal. Maak seker waar u punte verloor het en stel dit reg in u boerdery. Afdeling 3 (Vraag 5 – 7) verteenwoordig gevorderde bestuursvaardighede. Indien u hier 'n hoë persentasie behaal het, is dit 'n teken dat u oor bogemiddelde bestuursvaardighede beskik en meer as die nodige doen om u boerdery reg te bestuur. Afdeling 4 (Vraag 8 – 10) verteenwoordig die gesofistikeerde bestuursvaardighede. Indien u hier 'n hoë persentasie behaal het, is u aan die voorpunt van boerderybestuur. U het al die bestuursvaardighede onder die knie, u is innoverend en u implementeer vernuwings in u boerdery.

VERDERE INLIGTING:

Agricultural Extension Publications (ISU): www.extension.iastate.edu
Farm Business Planning Manual: www.ext.nodak.edu
Computus Bestuursburo: www.computus.info
Agribiz: www.agribiz.com
Ten habits of highly profitable farmers: www.agriweb.com
Farm Management by Ronald Kay & William Edwards