

Shoqata e Kontabilistëve të Çertifikuar dhe Auditorëve të Kosovës

Society of Certified Accountants and Auditors of Kosovo

Kontabilisti në biznes
Accountant in business

P3

Zgjidhjet

FLETË PROVIMI
Exam Paper

Udhëzime/Instructions:

1. MOS E HAPNI DERISA T'I
2. U LEJOHET PREJ MBIKËQYRËSIT

Do Not Open Until Your invigilator Allows You to Do So.

2. ËSHTË E DETYRUESHME PËRGJIGJA E GJITHA PYETJEVE
All Questions Are Mandatory

3. KOHA E LEJUAR ËSHTË 3 ORË
Time Allowed is 3 Hours

4. EMRI JUAJ NUK DUHET TË PARAQITET NË ASNJË FLETË TË KËTIJ PROVIMI.
Your name should appear nowhere in this test.

Data 29.06.2019

CONTENT / PËRMBAJTJA

Pjesa	Maksimumi i Dhënë	-Kujdes! Kjo pjesë është vetëm për përdorim nga <u>ShKÇAK-</u> PIKËT E DHËNA
1. Problemi 1	20	
2. Problemi 2	20	
3. Problemi 3	20	
4. Problemi 4	20	
5. Problemi 5	20	
Total	100	

Problemi 1

Një organizatë e centralizuar është një organizatë në të cilën autoriteti është përqendruar në një vend. Në përgjithësi mund të konkludohet se derisa centralizimi ofron kontroll dhe koordinim më të madh; në anën tjetër decentralizimi ofron fleksibilitet më të gjerë.

KËRKOHET:

- a) Cilat janë dy mënyrat në bazë të të cilave ne mund ta shohim decentralizimin? **(10 pikë)**
- b) Sqaroni në më shumë detaje se cilat janë argumentet pro centralizimit. **(5 pikë)**
- c) Sqaroni në më shumë detaje se cilat janë argumentet pro decentralizimit ose delegimit. **(5 pikë)**

[Totali: 20 pikë]

Zgjidhja e problemit – 1

1) Ne mund ta shohim centralizimin në dy mënyra:

(a) Gjeografik. Disa funksione mund të jetë të centralizuara në vend që të jenë "të shpërndara në zyra, departamente ose vende të ndryshme. Kështu, për shembull, shërbimet mbështetëse si sekretaria, mbështetja me teknologji informative dhe ruajtja e informacioneve (arkivimi) mund të jenë të centralizuara në departamentet përkatëse të specializuara (shërbimet e të cilëve përdoren bashkërisht nga funksionet e tjera) në vend që të ketë dy herë personel ose pajisje në secilën zyrë të departamenteve.

(b) Të autoritetit. Centralizimi gjithashtu i referohet shkallës sipas të cilës njerëzit duhet t'i referojnë vendimet tek eprorët e tyre. Decentralizimi, pra nënkupton rritjen e delegimit, fuqizimin dhe autonominë në nivele më të ulëta të hierarkisë së organizatës.

2) Argumentet pro centralizimit

- Vendimet merren në një pikë dhe kështu janë më të lehta për t'u koordinuar.
- Menaxherët e lartë mund të përftojnë një pamje më të gjerë të problemeve dhe pasojave
- Menaxhmenti i lartë mund të balancojë interesat e funksioneve të ndryshme – për shembull, duke marrë vendime për burimet që i duhen alokuar secilit.
- Cilësia e vendimeve është (teorikisht) më e lartë për shkak të aftësive dhe përvojave të menaxherëve të lartë.
- Ndoshta më e lirë, sepse redukton numrin e menaxherëve të nevojshëm gjë që redukton kostot e shpenzimeve të përgjithshme administrative.
- Vendimet merren më shpejt në qendër nëse ka një krizë, pa pasur nevojë për t'u referuar përsëri tek qendra në fjalë.
- Politikat, procedurat dhe dokumentacioni mund të jetë i standardizuar për të gjithë organizatën.

3) Argumentet pro decentralizimit

- Shmang mbingarkimin e menaxherëve të lartë, për sa i takon punës dhe stresit
- Përmirëson motivimin e menaxherëve më të rinj, të cilëve i jepen përgjegjësi.
- Ndërgjegjësim më i madh për problemet lokale nga vendimmarrësit. (Organizatat gjeografikisht të shpërndara janë shpesh të decentralizuara në nivel rajonal ose sipas zonave për këtë arsye.)
- Shpejtësi më të madhe gjatë marrjes së vendimeve, dhe e ofrimit të përgjigjeve ndaj ngjarjeve e ndryshimeve, pasi nuk ka nevojë që vendimet të referohen më lart. Kjo është veçanërisht e rëndësishme në tregjet që ndryshojnë me shpejtësi.
- Ndihmon me zhvillimin e aftësive të menaxherëve të vegjël: mbështet kalimin e funksioneve menaxheriale.

- Mund të identifikohen sfera të veçanta të përgjegjësisë: kontrollet, matja e performancës dhe përgjegjshmëria janë më të mira.
- Teknologjitë e komunikimit lejojnë marrjen e vendimeve në nivel lokal, me informacione dhe të dhëna nga zyra qendrore nëse kërkohet.

Problemi 2

Informacionet marrin shumë forma dhe kanë shumë përdorime brenda për Brenda organizatës. Organizatat kërkojnë lloje të ndryshme të sistemeve informative që ofrojnë nivele të ndryshme të informacioneve në një gamë të gjerë të zonave funksionale, gjithmonë duke mbajtur parasysh dallimin midis vendim – marrjes strategjike, taktike dhe operacionale. Të dhënat janë materiale të papërpunuara të cilat do të përpunohen më vonë.

Të dhënat kanë të bëjnë me faktet, ngjarjet dhe transaksionet dhe me gjëra të tjera të ngjashme. Informacionet janë të dhëna të cilat janë përpunuar në mënyrë të tillë që të jenë të kuptimta për personin i cili i merr ato.

KËRKOHET:

- a) Çfarë janë sistemet informative për menaxhmentin (SIM / MIS). (5 pikë)
- b) Organizatat përdorin gjithnjë e më shumë intranetet dhe ekstranetet për të shpërndarë informacione. Jepni përkufizimet e intranetit dhe ekstranetit. (10 pikë)
- c) Interneti është një rrjet global i cili lidh miliona kompjuterë. Shumica e organizatave tani përdorin Internetin si një metodë të mbledhjes dhe shpërndarjes së informacioneve, dhe kryerjes së transaksioneve. Cilat janë përdorimet aktuale të internetit? (5 pikë)

[Total: 20 pikë]

Zgjidhja e problemit – 2

1) Sistemet Informative për Menaxhmentin (SIM / MIS) shndërrojnë të dhënat e përftuara kryesisht nga burime të brendshme në informacione (për shembull raportet përmbledhës, raportet e përjashtimeve). Këto informacione i mundësojnë menaxherëve të marrin vendime efektive dhe në kohën e duhur për aktivitetet e planifikimit, drejtimit dhe kontrollimit për të cilat ata janë përgjegjës.

Sistemet SIM / MIS kanë karakteristikat e mëposhtme:

- Mbështesin vendimet e strukturuar në nivelet operacionale dhe të menaxhimit
- Krijohen për të raportuar mbi veprimtaritë ekzistuese
- Kanë shumë pak aftësi analitike
- Janë relativisht jo – fleksibël
- Kanë një fokus të brendshëm

2) (a) Intraneti është një version i vogël i Internetit.

Punonjësit e një organizate përdorin kompjuterë të lidhur në rrjet për t'iu qasur informacioneve që ndodhen në serverë. Faqja që shikojnë përdoruesit është një brauser-i ngjashëm me ata që përdoren në Internet. Intraneti ofron qasje ndaj informacioneve për sa i takon temave të llojeve të ndryshme, dhe shpesh përfshin edhe qasjen në Internet.

(b) Ekstraneti është një intranet ndaj të cilit kanë qasje edhe personat e jashtëm të autorizuar, të cilët përdorin një emër dhe fjalëkalim të vlefshëm përdoruesit. Emri i përdoruesit përmban në vetvete edhe të drejtat e qasjes – gjë që përcakton se cilat pjesë të ekstranetit mund të shihen prej personit. Ekstranetet po bëhen një metodë shumë popullore për partnerët në biznes që këta të fundit të këmbejnë informacione.

3) Objekti dhe potenciali i Internetit janë ende duke u zhvilluar. Përdorimet e tij tashmë përfshijnë elementet e mëposhtme:

- a) Shpërndarja e informacioneve.
- b) Zhvillimi i produkteve/shërbimeve – nëpërmjet marketingut virtual që bëhet në sekondë.

- c) Përpunimi i transaksioneve (tregtia elektronik ose e-commerce) – edhe nga biznesi në biznes edhe nga biznesi tek konsumatori.
- d) Pasurimi i marrëdhënieve– midis grupeve të ndryshme të palëve të interesuara.
- e) Punësimi dhe kërkimi i punësimit – përfshihen organizatat në të gjithë botën.
- f) Argëtimi – përfshirë muzikën, humorin, artet, lojërat dhe disa çështje jo edhe aq të shëndetshme!

Problemi 3

Në kuadër të politikave të brendshme të kompanisë “Rina Sh.P.K.” parashihet që vlerësimi i stafit të bëhet njëherë në vit, kryesisht në muajin e fundit të vitit. Sidoqoftë ajo që vihet re në këtë kompani është që politikat nuk janë aq të qarta për sa i përket procedurave që menaxherët duhen të ndjekin gjatë kryerjes së vlerësimit të punonjësve të tyre. Kjo me gjasë ka ndikuar që menaxherët të vendosin vetë për hapat që do të ndjekin gjatë procedurave të vlerësimit.

Shumica e menaxherëve u japin vartësve të tyre nga një formular në të cilin ata kërkohet të shënojnë detyrat e tyre nga përshkrimi i vendit të tyre të punës e pastaj në kolonat përkatëse të vetë-vlerësojnë nivelin e performancës së tyre për secilën detyrë veç e veç. Formulari i plotësuar nga punonjësit më tej dorëzohet tek menaxherët përkatës, të cilët pastaj shprehin dakordimin ose mospajtimin e tyre me vlerësimin e bërë nga vetë vartësit. Më tej menaxherët pas vlerësimit të nivelit të përmbushjes së detyrave nga secili vartës, nxjerrin një notë mesatare të cilët e shënojnë në fund të formularit vlerësues.

Fare në fund, formularët përfundojnë në dosjet e punëtorëve të kompanisë, ndërsa këta të fundit gjithsesi marrin një kopje të vlerësimit final të nënshkruar nga menaxherët e tyre.

KËRKOHET:

- a. Çfarë është vlerësimi i stafit dhe numëroni arsyet për kryerjen e vlerësimeve të stafit? **(5 pikë)**
- b. Si e konsideroni procedurën e zakonshme të kryerjes së vlerësimit të stafit në kompaninë “Rina Sh.P.K.” sipas skenarit të mësipërm. A mendoni se procedurat kanë qenë në rregull dhe se menaxherët kanë kryer vlerësimin në mënyrë të duhur, apo konsideroni se megjithatë procedurat kanë pasur të meta dhe menaxherët kanë dështuar të kryejnë detyrat e tyre si duhet. **(10 pikë)**
- c. Identifikoni dhe shpjegoni së paku tre pengesa të vlerësimit efektiv sipas Lockett? **(5 pikë)**

[Totali: 20 pikë]

Zgjidhja e problemit – 3

1. Vlerësimi i stafit mund të përkufizohet si dhënia e përshtypjeve punonjësve se sa mirë ata po punojnë për organizatën, si pjesë e një procesi të vazhdueshëm planifikimi dhe ecurie. Dhënia e përshtypjeve (feedbackut) – kjo ka të bëjë në radhë të parë me atë çka punonjësi ka bërë në të kaluarën, jo me atë që mund të bëjë në të ardhmen. Instruksionet që i jepen një punonjësi lidhur me planifikimin për atë çka pritet të vijë, mund dhe zakonisht jepen vetvetiu; por këto janë gjithsesi elemente të veçantë dhe është e rëndësishme që të trajtohen të ndarë nga njëri tjetri. Pjesë e një procesi të vazhdueshëm – vlerësimi nuk është një ngjarje që ndodh në një ditë të veçantë të çdo viti. Ekziston një periudhë para tij dhe një periudhë pas tij, të cilat përsëriten vazhdimisht. Në fakt, vlerësimi shihet shpesh si pjesë e një cikli planifikimi, veprimi e ecurie, për të ardhur pastaj përsëri tek vlerësimi.

2. Procedurat e vlerësimit në kompaninë në fjalë kanë qenë në rregull në fillim, meqë vlerësimi zakonisht nisë me vlerësimin personal që bëhet nga vetë vartësit. Formulari i vetëvlerësimit pastaj i kalohet menaxherëve, të cilët po ashtu shprehin mendimin e tyre lidhur me vlerësimin e bërë nga vetë vartësit. Për të qenë sa më objektiv në këtë mendim, menaxherët natyrisht duhet të mbikëqyrin vartësit e tyre në mënyrë të vazhdueshme. Pas kësaj menaxherët ftojnë vartësit e tyre në një intervistë, gjatë të cilës ata diskutojnë me vartësit rezultatet e vlerësimit të performancës së punonjësit. Gjatë këtij diskutimi do të mund të gjenim disa prej arsyeve mbrapa performancës negative të punonjësit. Qëllimi është gjithashtu që bashkërisht me vartësin të hartohet një raport final i cili mes tjerash do të përmbante edhe objektivat e ardhshme të cilat do të ndihmonin vartësin të përmirësonte disa nga të metat e tij paraprake. Është pikërisht diskutimi i hapur dhe caktimi i përbashkët i objektiveve për përmirësim ajo që ka munguar në skenarin e dhënë.

3. Lockett sugjeron se pengesat ndaj vlerësimit efektiv mund të identifikohen si më poshtë:

Pengesat e vlerësimit	Komente
Vlerësimi si konfrontim	Shumë njerëz i kanë frikë vlerësimet, ose i përdorin ato si 'si një lloj shfaqjeje, një qartësim i mirë ose një pastrim i ajrit'. Në këtë lloj klime: • Ka shumë gjasa të ketë një mungesë të marrëveshjes mbi niveleve të performancës dhe nevojave për përmirësim. • Përshtypjet dhe reagimet mund të jenë subjektive ose të ekzagjeruar. • Përshtypjet dhe reagimet mund të jepen në mënyrë negative. • Vlerësimi mund të fokusohet mbi aspektet negative, në vend të kërkimit të përmirësimit dhe zhvillimit të mundshëm.
Vlerësimi si gjykim	Vlerësimi 'shihet si një proces i njëanshëm në të cilin menaxheri shërben si gjykatës, juri dhe këshill për persekutim'. Diçka e tillë e vendos vartësin në mbrojtje. Në vend të kësaj, procesi i menaxhimit i performancës 'duhet të realizohet së bashku në mënyrë që të ruhet angazhimi dhe zhvillohet vetë-ndërgjegjësimi i individëve'.
Vlerësimi si bisedë	Vlerësimi kryhet njësoj sikur të dy personat të ishin në një bisedë shoqërore 'pa...qëllim ose rezultat... Shumë menaxher, të turpëruar nga fakti se duhet të ofrojnë përshtypje dhe reagime dhe të vendosin synime që shkojnë edhe më tej kapaciteteve e reduktojnë vlerësimin në disa "të lumtë!" dhe largohen nga intervista me një thes me çështje të pazgjidhura'.
Vlerësimi si burokraci	Vlerësimi është një ushtrim gjatë të cilit mbushen formularët, për të kënaqur departamentin e personelit. Qëllimi i tij, pra përmirësimi i performancës individuale dhe të organizatës, shpesh harrohet.
Vlerësimi si punë e lënë përgjysmë	Vlerësimi duhet të jetë pjesë e procesit të menaxhimit të performancës që fokusohet në të ardhmen, dhe jo një mënyrë e 'përmbledhjes' së çështjeve të performancës së vitit të kaluar.
Vlerësimi si ngjarje vjetore	Shumë nga synimet në takimet vjetore të vlerësimit bëhen jo relevante ose pa përdorim. Përshtypjet dhe reagimet, korrigjimi i synimeve dhe planifikimi i përmirësimeve duhet të jenë procese të vazhdueshme.

Shënim: nga ju është kërkuar të identifikoni dhe shpjegoni së paku tre pengesa të vlerësimit efektiv sipas Lockett.

Problemi 4

Firmat që punësojnë shumë njerëz duhet t'i grupojnë ata në departamente duke marrë për bazë elemente të caktuara: diçka e tillë ka të bëjë me zgjedhjet e organizatës për sa i takon ndarjes në departamente dhe nivelit të centralizimit që vihet në funksion.

Centralizimi ofron kontroll dhe koordinim më të madh, ndërkah decentralizimi ofron fleksibilitet më të gjerë.

Gjithashtu në një organizatë, pjesë e rëndësishme e proceseve të komunikimit organizativ janë edhe komisionet. Komisionet mund të përbëhen tërësisht nga drejtuesit ose mund të jenë instrumente për konsultime të përbashkëta midis punëdhënësve dhe punonjësve.

KËRKOHET:

- a. Shpjegoni centralizimin dhe decentralizimin dhe renditni përparësitë dhe pengesat që shkakton secili? **(10 pikë)**

Shënim: të paraqiten qartë së paku tre argumente pro centralizimit dhe tre argumente pro decentralizimit

- b. Përshkruani llojet e komisioneve që përdoren nga organizatat e biznesit. **(10 pikë)**

[Total: 20 pikë]

Zgjidhja e problemit – 4

1. Një organizatë e centralizuar është një organizatë në të cilën autoriteti është përqendruar në një vend. Centralizimi shihet në dy mënyra:

- a) **Gjeografik.** Disa funksione mund të jenë të centralizuara në vend që të jenë “të shpërndara në zyra, departamente ose vende të ndryshme.”

Kështu, për shembull, shërbimet mbështetëse si sekretaria, mbështetja me teknologji informative dhe ruajtja e informacioneve (arkivimi) mund të jenë të centralizuara në departamente përkatëse të specializuara (shërbimet e të cilëve përdoren bashkërisht nga funksionet e tjera) në vend që të ketë dy herë personel ose pajisje në secilën zyrë të departamenteve.

- b) **Të autoritetit.** Centralizimi gjithashtu i referohet shkallës sipas të cilës njerëzit duhet t'i referojnë vendimet tek eprorët e tyre. Decentralizimi, pra nënkupton rritjen e delegimit, fuqizimin dhe autonominë në nivele më të ulëta të hierarkisë së organizatës.

Centralizimi ofron kontroll dhe koordinim më të madh; decentralizimi ofron fleksibilitet më të gjerë.

Pro centralizimit	Pro decentralizimit / delegimit
Vendimet merren në një pikë dhe kështu janë më të lehta për t'u koordinuar.	Shmang mbingarkimin e menaxherëve të lartë, për sa i takon punës dhe stresit.
Menaxherët e lartë mund të përfitojnë një pamje të gjerë të problemeve dhe pasojave.	Përmirëson motivimin e menaxherëve më të rinj, të cilëve i jepen përgjegjësi.
Menaxhmenti i lartë mund të balancojë interesat e funksioneve të ndryshme – për shembull, duke	Ndërgjegjësim më i madh për problemet lokale nga vendimmarrësit. (organizatat gjeografikisht të

marrë vendime për burimet që i duhen alokuar secilit.	shpërndara janë shpesh të decentralizuara në nivel rajonal ose sipas zonave për këtë arsye).
Cilësia e vendimeve është (teorikisht) më e lartë për shkak të aftësive dhe përvojave të menaxherëve të lartë.	Shpejtësi më të madhe gjatë marrjes së vendimeve dhe ofrimit të përgjigjeve ndaj ngjarjeve e ndryshimeve, pasi nuk ka nevojë që vendimet të referohen më lart. Kjo është veçanërisht e rëndësishme në tregjet që ndryshojnë me shpejtësi.
Ndoshta më e lirë, sepse redukton numrin e menaxherëve të nevojshëm gjë që redukton kostot e shpenzimeve të përgjithshme administrative.	Ndihmon me zhvillimin e aftësive të menaxherëve të vegjël: mbështet kalimin e funksioneve menaxheriale.
Vendimet merren më shpejt në qendër nëse ka një krizë, pa pasur nevojë për t'u referuar përsëri tek qendra në fjalë.	Mund të identifikohen sfera të veçanta të përgjegjësisë: kontrollet, matja e performancës dhe përgjegjshmëria janë më të mira.
Politikat, procedurat dhe dokumentacioni mund të jetë i standardizuar për të gjithë organizatën.	Teknologjitë e komunikimit lejojnë marrjen e vendimeve në nivel lokal, me informacione dhe të dhëna nga zyra qendrore nëse kërkohet.

***Shënim:** është kërkuar të paraqiten së paku tre argumente pro centralizimit dhe tre argumente pro decentralizimit*

2. Komisionet mund të klasifikohen në bazë të autoritetit ose pushtetit që ata ushtrojnë:

- a) **Komisionet ekzekutive** kanë fuqinë për të qeverisur apo administruar. Bordi i drejtorëve të një shoqërie me përgjegjësi të kufizuar në vetvete është një 'komision' i caktuar nga aksionarët, në atë masë që ai qeveris apo administron.
- b) **Komisionet e përhershme** formohen për një qëllim të caktuar në mënyrë të përhershme. Roli i tyre është të merren me biznesin e tyre rutinë që i delegohet atyre në mbledhjet javore ose mujore.
- c) **Komisionet e rastësishme** formohen për të përfunduar një detyrë të veçantë (p.sh. gjetja e fakteve dhe raportimi për një problem të caktuar para likuidimit).
- d) **Nën-komisionet** mund të emërohen nga komisionet prind që të lehtësohet komisioni nga disa prej punëve të tij rutinë.
- e) **Komisionet e përbashkët** mund të formohen për të koordinuar aktivitetet e dy ose më shumë komisioneve, për shembull, përfaqësues nga punëdhënësit dhe punonjësit mund të takohen në një Komision Konsultativ të Përbashkët. Ky lloj komisioni ose mund të jetë i përhershëm ose i emëruar për një qëllim të veçantë.
- f) **Komisionet e menaxhimit** në shumë biznese përmbajnë drejtues nga disa nivele – sepse jo të gjitha vendimet në një firmë duhet të merren nga Bordi.

Problemi 5

Përgjegjësia Sociale e Korporatave që njihet me shkurtesën (PSR/CSR) është iniciativa e korporatës për të vlerësuar dhe marrë përgjegjësi për efektet e kompanisë në mirëqenien mjedisore dhe sociale. Termi zakonisht zbatohet për të iu referuar përpjekjeve të korporatës që shkojnë përtej asaj që mund të kërkohej nga rregullatorët ose grupet e mbrojtjes së mjedisit.

Nga bizneset, sidomos nga bizneset e mëdha pritet përherë e më tepër të veprojnë si persona me përgjegjësi sociale. Ky është një koncept i keq – përkufizuar, por që duket sikur fokusohet mbi ofrimin e përfitimeve specifike ndaj shoqërisë në përgjithësi, të tilla si: donacionet bamirëse, krijimi ose ruajtja e vendeve të punës dhe shpenzimi i parave për përmirësimin ose ruajtjen e mjedisit.

Përgjegjësia sociale dhe sjella në mënyrë etike nuk janë e njëjta gjë. Ju duhet të mbani mend se secili biznes menaxhohet me objektivin e vetëm të maksimizimit të pasurisë së aksionarëve por që në të njëjtën kohë mund të menaxhohet në mënyrë etike nëse supozohet se biznesi ka përgjegjësi ndaj një game më të gjerë të palëve të interesuara. Nga ana tjetër, nuk ka dyshim se bizneset e mëdha janë sjellë pa përgjegjësi të plotë në të kaluarën dhe disa ende vazhdojnë të veprojnë në këtë mënyrë.

KËRKOHET:

- a. Identifikoni dhe shpjegoni katër strategjitë e përgjegjësisë sociale. (10 pikë)
- b. Përshkruani pikëpamjet kundër përgjegjësisë sociale sipas Milton Friedman. (10 pikë)

[Total: 20 pikë]

Zgjidhja e problemit – 5

1. Strategjitë e përgjegjësisë sociale janë:

- a) **Strategjia pro-aktive.** Një strategji e cila ndiqet nga bizneset që janë të përgatitura të mbajnë përgjegjësi të plotë për veprimet e tyre. Një kompani e cila zbulon një gabim në produktet e saj dhe i tërheq produktet nga tregu pa pasur nevojë që kjo të bëhet me forcë dhe para se produktet në fjalë të shkaktojnë ndonjë dëmtim, thuhet se vepron në një mënyrë pro-aktive.
- b) **Strategjia e reagimit.** Këtu kemi të bëjmë me lejimin e asaj që një situatë të mbetet e pazgjidhur deri në kohën kur publiku, qeveria ose grupet e konsumatorëve e shohin atë dhe reagojnë ndaj saj.
- c) **Strategjia e mbrojtjes.** Kjo përfshin përpjekjet për të minimizuar ose shmangur obligimet shtesë që dalin në pah nga një problem specifik.
- d) **Strategjia e akomodimit.** Kjo qasje përfshin mbajtjen e përgjegjësisë për veprimet e kryera, me mundësi të madhe gjatë kohës kur ndodh një nga ngjarjet e mëposhtme:
 - Inkurajimi nga grupe me interesa specifike,
 - Perceptimi se paaftësia për të vepruar do të rezultojë në ndërhyrjen e qeverisë.

2. Milton Friedman argumenton kundër përgjegjësisë sociale të korporatave mbi bazat e mëposhtme:

- a) Bizneset nuk kanë përgjegjësi, vetëm njerëzit kanë përgjegjësi. Menaxherët e korporatave janë përgjegjës ndaj pronarëve të biznesit, nga të cilët janë të punësuar.
- b) Këta punëdhënës mund të kenë bamirësinë si një qëllim dytësor të tyre, por ‘në përgjithësi [qëllimi i tyre] është bërja e sa më shumë parave të jetë e mundur ndërsa sillen në përputhje me rregullat themelore të shoqërisë, si ato të përfshira në ligje edhe ato të përfshira në zakonet etike.’
- c) Në qoftë se deklarata se menaxherët kanë përgjegjësi sociale ka një kuptim, ‘ajo do të thotë që menaxheri në fjalë duhet të veprojë në mënyrë të tillë që nuk është në interes të punëdhënësit të tij.’
- d) Në qoftë se menaxherët bëjnë diçka të tillë, duke folur në përgjithësi, mund të themi se ata janë duke shpenzuar paratë e pronarëve për qëllime të tjera nga ato për të cilat janë autorizuar.