

— IDŹ DO —

PRZYKŁADOWY ROZDZIAŁ

SPIS TREŚCI

— KATALOG KSIĄŻEK —

KATALOG ONLINE

ZAMÓW DRUKOWANY KATALOG

— TWÓJ KOSZYK —

DODAJ DO KOSZYKA

— CENNIK I INFORMACJE —

ZAMÓW INFORMACJE
O NOWOŚCIACH

ZAMÓW CENNIK

— CZYTELNIĄ —

FRAGMENTY KSIĄŻEK ONLINE

Testy osobowościowe. Poradnik dla ubiegających się o pracę

Autor: Edward Hoffman

Tłumaczenie: Tomasz Boszko

ISBN: 978-83-246-1441-7

Tytuł oryginału: [Ace the Corporate](#)

[Personality Test](#)

Format: 180x235, stron: 200



Test na superpracownika

- Rozpracuj i chytrze obejdz testy rekrutacyjne
- Nie wpadaj w psychologiczne pułapki
- Zdobądź przewagę podczas rozmowy kwalifikacyjnej

Cenne źródło informacji również dla psychologów pracy i specjalistów ds. HR

Jak Cię widzą, tak Cię zatrudniają

Masz odpowiednie wykształcenie. W swoim zawodzie jesteś specjalistą albo znajdujesz się na najlepszej drodze, by nim zostać. Kwalifikacje są Twoim sprzymierzeńcem. Rozmowa rekrutacyjna też nie powinna sprawiać Ci problemów. Czyha jednak na Ciebie pewna pułapka, w którą możesz wpaść jak śliwka w kompot – test osobowościowy. Psychologowie od lat łamią sobie głowy, by stworzyć testy, które odsonią przed pracodawcą Twój prawdziwy charakter. Jesteś o krok od wymarzonej pracy. Nie ryzykuj i nie pozwól, by test był sprytniejszy od Ciebie.

Dowiedz się, czego oczekuje od Ciebie pracodawca oraz jakie pytania może zadawać w świetle prawa, a które są zabronione. Sprawdź zestaw cech wymaganych na Twoim wymarzonym stanowisku pracy. Poznaj sztuczki i kruczki ekspertów oraz techniki istotnie polepszające wyniki testów. Przekonaj się, jakich metod przyszły szef używa do badania Twojej osobowości. Niech psychologia stanie się Twoim orężem. Zaprezentuj się jako pracownik doskonały.

Mistrzowskie zdawanie testów

- Testowanie zdolności przywódczych oraz przedsiębiorczości.
- Sprawdzanie umiejętności radzenia sobie ze stresem.
- Weryfikacja Twojej uczciwości i sumienności.
- Sondowanie osobowości podczas rozmowy kwalifikacyjnej.
- Rozpoznawanie pytań podchwytliwych.
- Przykłady testów i odczytywanie ich wyników.

Spis treści

Zastrzeżenie	7
Podziękowania	9
Część I Przegląd metod mierzenia osobowości	11
1 Rozkwit testów	13
2 Czym jest osobowość?	19
3 Testowanie osobowości wczoraj i dziś	27
4 Mentalne sondowanie na rozmowie rekrutacyjnej	33
5 Osiąganie mistrzostwa w rozwiązywaniu testów	41
6 Skala kłamstwa. Jak wyczuć podchwytliwe pytania?	45
Część II Obszary oceny	51
7 Sumienność. Czy zawsze można na Ciebie liczyć?	53
8 Ekstrawersja. Czy jesteś duszą towarzystwa?	63
9 Uczciwość. Czy jesteś czysty jak łąza?	73
10 Czy miewasz napady złości?	83
11 Czy jesteś przedsiębiorczy?	93
12 Odporność na stres. Czy potrafisz zachować spokój?	101
13 Przywództwo. Czy masz właściwe cechy?	109
14 Walka z napięciem przedegzaminacyjnym	117

Część III Sześć przykładowych testów osobowości	121
Instrukcje rozwiązywania testu	123
Przykładowy test osobowości nr 1	124
Przykładowy test osobowości nr 2	134
Przykładowy test osobowości nr 3	144
Przykładowy test osobowości nr 4	154
Przykładowy test osobowości nr 5	164
Przykładowy test osobowości nr 6	174
Dodatki	185
Słowniczek	187
Bibliografia	191
O autorze	193
Skorowidz	195

4

Mentalne sondowanie na rozmowie rekrutacyjnej

Chociaż testy osobowości ostatnio stają się coraz bardziej powszechne, to nadal formalne rozmowy kwalifikacyjne są bardzo istotnym aspektem procesu wyboru kandydata. Oczywiście są także stresującymi sytuacjami dla kandydatów aplikujących na dane stanowisko. Truizmem w środowisku związanym z zarządzaniem personelem jest pogląd, że na rozmowach kwalifikacyjnych nie można polegać, ich trafność jest wątpliwa i nie dostarczają pracodawcom dostatecznej ilości wartościowych informacji do zatrudnienia najefektywniejszych osób. Mimo to przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych uważane jest za niezbędne w przypadku prawie wszystkich stanowisk menedżerskich i specjalistycznych. Jaka w tym logika?

Jedną z przyczyn jest to, że życiorysy i listy motywacyjne nie są do końca wiarygodne. Chodzi nie tylko o to, że wielu ludzi koloryzuje na temat historii własnego zatrudnienia lub edukacji na poziomie uniwersyteckim. Niektórzy wręcz wymyślają nazwy poprzednich pracodawców lub uniwersytetów. W ostatnich latach powstała osobna branża, zajmująca się weryfikacją tego, czy kandydat na stanowisko rzeczywiście uczęszczał do danej szkoły czy uniwersytetu albo czy pracował przez pięć lat dla IBM. Na podobnej zasadzie listy polecające bardzo często zawierają półprawdy, by nie powiedzieć, że wiele informacji w nich jest mocno przesadzonych. W końcu od czego są najlepsi przyjaciele? Dzieje się również tak, że w obawie przed procesami wiele organizacji odmawia dziś wystawiania listów polecających pracownikom. Ograniczają się jedynie do zidentyfikowania ich stanowisk i podania okresu zatrudnienia. Z tych powodów przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych nadal jest popularne.

Truizmem jest twierdzenie, że w wyniku rozmowy kwalifikacyjnej kandydat może jedynie *stracić* okazję zdobycia pracy, a prawie nigdy jej nie *zyska*. Dlaczego? Ponieważ rozmowa kwalifikacyjna jest wyjątkowo nienaturalnym, sztucznym, w pewnym sensie ukartowanym postępowaniem. Praktycznie w niczym nie przypomina innych sytuacji, jakie napotykamy w normalnym życiu. Gdy wszystkie subtelności rozkładane są na czynniki pierwsze, pamiętaj, że masz do czynienia z badaniem mającym na celu sprawdzenie, czy kandydat jest emocjonalnie stabilny, kooperuje, jest w miarę uprzejmy i potrafi się wypowiadać.

Rozmowę kwalifikacyjną możesz spalić nie tylko nieodpowiednim ubiorem czy wyglądem, ale także tym, że stracisz spokój lub niewłaściwie odpowiesz na podchwytliwe pytanie. Nawet wtedy, gdy w oczywisty sposób jesteś uczciwy, niewinny, a nawet pomocny. Być może żyjemy w nowym milenium, ale co zaskakujące, ciągle wielu pracodawców kategorycznie odmówi zatrudnienia kandydata, który wspomni, że przebył kiedyś terapię u psychologa.

W rzeczy samej, mój przyjaciel Jeff w sposób dla siebie bolesny odkrył ostatnio tę prawdę w samym centrum Nowego Jorku. Jako dobrze wykwalifikowany kandydat i przystojny mężczyzna przechodził właśnie rozmowę kwalifikacyjną będącą częścią procesu rekrutacji na prestiżowe stanowisko administracyjne. Wszystko szło jak najlepiej i pożądane stanowisko wydawało się w zasięgu Jeffa. I wtedy, w odpowiedzi na pytanie sondujące osobowość, wspomniął przy okazji, że terapia pomogła mu w zachowaniu równowagi między pracą a rodziną. Jeff był w głębokim szoku, gdy wywiad został przerwany gwałtownie kilka chwil później, a on sam nigdy stanowiska nie uzyskał. Chodziło nie tylko o to, że wielu prowadzących wywiad w ogóle nie chce słyszeć o potrzebach kandydata związanych z pogodzeniem pracy z czymkolwiek innym. Po prostu wspomnienie o psychoterapii było „pocałunkiem śmierci”.

Przedstawiam tutaj 21 typowych pytań, które osobom przeprowadzającym rozmowę kwalifikacyjną mają pomóc w odkryciu Twojej osobowości. Niektóre z nich pochodzą bezpośrednio z ostatnich artykułów, które zostały napisane w celu ułatwienia specjalistom od zasobów ludzkich odseparowania ziarna od plew. Chociaż zapewne na rozmowie kwalifikacyjnej nie usłyszysz ich wszystkich, to bardzo prawdopodobne, że kilka zostanie do Ciebie skierowanych. Przede wszystkim musisz odpowiedzieć na każde pytanie, jak najdokładniej potrafisz. Potem przekonasz się, co tak naprawdę muszą usłyszeć osoby przeprowadzające wywiad, aby po rozmowie móc zatrudnić niepewnie siedzącą przed nimi obcą osobę.

Otwarte pytania sondujące uczciwość / prawość

1. Opisz jakieś zdarzenie ze swojego życia, gdy Twoja uczciwość w miejscu pracy została poddana próbie. W jaki sposób poradziłeś sobie w tej sytuacji?
2. Jak poradziłbyś sobie w sytuacji, gdyby ktoś w pracy poprosił Cię o zrobienie czegoś nieetycznego?
3. Czy kiedykolwiek zdarzyło Ci się potknięcie polegające na nieprawidłowym osądzeniu, jak należy postąpić?
4. W jakich sytuacjach biznesowych wydaje Ci się, że uczciwość *nie* jest zalecana?
5. Czy zdarzyła się kiedyś sytuacja, że Twój współpracownik nieuczciwie postępował w pracy? Jeśli tak, to czy poinformowałeś o tym szefa? Dlaczego tak, dlaczego nie?

Ogólne pytania otwarte

6. Co najbardziej motywuje Cię w życiu?
7. Jaka jest według Ciebie Twoja największa słabość?
8. W jaki sposób najlepsi przyjaciele opisaliby Twoją osobowość?
9. Jak opisałbyś siebie?
10. Co daje Ci największe poczucie spełnienia w pracy?
11. Opisz sytuację w pracy, gdy czułeś się bardzo sfrustrowany.
12. Z jakimi typami ludzi najbardziej lubisz pracować i dlaczego?
13. Z jakimi osobami wolisz nie mieć do czynienia i dlaczego?
14. Jakiego rodzaju otoczenie w pracy lubisz najbardziej i dlaczego?
15. Jakiego rodzaju otoczenie w pracy lubisz najmniej i dlaczego?
16. Czy kiedykolwiek wszedłeś w konflikt ze współpracownikiem? Jeśli tak, to w jaki sposób próbowałeś go rozwiązać? Czy powiodło Ci się? Dlaczego tak, dlaczego nie?
17. Jak opisałbyś swój styl zarządzania? Jeśli podwładni mieliby opisać Cię trzema słowami, to jakie one by były?
18. Opowiedz mi o najlepszym i najgorszym nauczycielu, jakich miałeś, obojętnie, czy w szkole, czy na uniwersytecie.
19. Czy kiedykolwiek zrobiłeś sobie wrogów w pracy? Jeśli tak, to dlaczego tak się stało? Czy myślisz, że mogłoby się to powtórnie wydarzyć?
20. Co według Ciebie pracownicy są winni swojemu pracodawcy? A co on jest winny pracownikom?
21. Wymień nazwiska trzech osób, które najbardziej podziwiasz za ich zdolności przywódcze.

ANALIZA PYTAŃ SONDUJĄCYCH

Otwarte pytania sondujące uczciwość / prawość

1. Opisz jakieś zdarzenie ze swojego życia, gdy Twoja uczciwość w miejscu pracy została poddana próbie. W jaki sposób poradziłeś sobie w tej sytuacji?

W przypadku takiego pytania powinieneś być przygotowany na przedstawienie dość dużej liczby szczegółów na temat autentycznego zdarzenia z Twojego życia. Oczywiście powinieneś opisać zdarzenie, podczas którego wykazałeś się prawością, działałeś z przekonaniem i nigdy nie zawahałeś się co do właściwego przebiegu działań. Nie opisuj zdarzenia, w którym zawahałeś się chociażby na chwileczkę, przed lub podczas działania w etyczny sposób, lub co gorsza, wykazałeś się słabą oceną sytuacji i niezbyt wielką uczciwością.

2. Jak poradziłbyś sobie w sytuacji, gdyby ktoś w pracy poprosił Cię o zrobienie czegoś nieetycznego?

Dla wszystkich tego typu hipotetycznych pytań mądrze jest dać mocną, pełną zdecydowania odpowiedź. Otóż nigdy, pod żadnym pozorem nie zgodziłbyś się na postąpienie w sposób nieetyczny. Warto też dodać, że niezwłocznie zawiadomiłbyś o tej propozycji przełożonego.

3. Czy kiedykolwiek zdarzyło Ci się potknięcie polegające na nieprawidłowym osądzeniu, jak należy postąpić?

Oczywiście powinieneś odpowiedzieć, że nigdy źle nie oceniłeś sytuacji, że zawsze wiedziałeś, jak należy postąpić, ponieważ w codziennym życiu postępujesz etycznie.

4. W jakich sytuacjach biznesowych wydaje Ci się, że uczciwość *nie* jest zalecana?

Uczciwość jest niezbędna we wszystkich sytuacjach biznesowych i nie ma okoliczności, w których jej się nie zaleca. Przez kilka minut możesz opowiadać o tym, że w długiej perspektywie jedynie uczciwość wygrywa, a kłamcy i oszuści prawie zawsze w końcu zostają złapani. Możesz nawet zacytować znakomitego Benjamina Franklina, który w bystry sposób zadeklarował, że „uczciwość jest najlepszą polityką”.

5. Czy zdarzyła się kiedyś sytuacja, że Twój współpracownik nieuczciwie postępował w pracy? Jeśli tak, to czy poinformowałeś o tym szefa? Dlaczego tak, dlaczego nie?

Warto tutaj odpowiedzieć, że nigdy nie zauważyłeś, że współpracownik postępuje nieuczciwie, lecz jeśli taka sytuacja zaistniałaby, to nie wahałbyś się i natychmiast zakomunikował to przełożonemu. Możesz też dodać, że w ogóle nie tolerujesz nieuczciwości w pracy i uważasz, że firmy powinny również prowadzić politykę typu „zero tolerancji”.

Ogólne pytania otwarte

6. Co najbardziej motywuje Cię w życiu?

Warto tutaj powiedzieć, że lubisz ciężko pracować, aby osiągnąć cel i doznać owego cudownego uczucia satysfakcji wynikającego z dobrze wykonanej pracy. Zaznacz, że są to Twoje najsilniejsze motywatory. Możesz też podać przykład jakiegoś wyzwania, takiego jak na przykład zakończone zlecenie, z którego wypełnienia jesteś bardzo zadowolony.

7. Jaka jest według Ciebie Twoja największa słabość?

Uważaj na to pytanie! Poległo na nim więcej kandydatów, niż możesz to sobie wyobrazić. Powinieneś odpowiedzieć, że tak naprawdę nie masz prawdziwych słabości i trudno Ci naprawdę coś konkretnego powiedzieć. Możesz wspomnieć, że jedyną prawdziwą słabością jest to, że czasami w pracy zbyt wysoko stawiasz sobie poprzeczkę i że dużo od siebie wymagasz. Jeśli posiadasz jakieś prawdziwe słabości emocjonalne, nawet takie, które wyglądają na trywialne, chociażby strach przed psami, lęk wysokości lub sporadycznie pojawiające się problemy z zaśnięciem, to uwierz mi, że nie jest to odpowiedni czas na dzielenie się nimi.

8. W jaki sposób najlepsi przyjaciele opisaliby Twoją osobowość?

Oczywiście najlepsi przyjaciele opisaliby Cię jako uczciwego, godnego zaufania, otwartego i sumiennego człowieka, kogoś, kto bardzo poważnie traktuje pracę, a czasami pracuje zbyt ciężko. Możesz też dodać jakieś hobby, które jest akceptowane społecznie, czyli na przykład tenis. Trochę ryzykowne będzie wspomnianie o bardziej intelektualnych rozrywkach jak szachy czy rozwiązywanie krzyżówek, podobnie jak opisywanie rzadkich zainteresowań, typu kolekcjonowanie zakrętek od butelek z krajów bałkańskich czy też pamiątek z PRL-u. Pamiętaj, aby nie prezentować się jako osoba zbyt niekonwencjonalna.

9. Jak opisałbyś siebie?

Teraz już powinieneś wiedzieć, o co chodzi. Warto, abyś opisał siebie jako osobę ciężko pracującą, sumienną, kogoś, kto do każdego zadania podchodzi poważnie, bardzo lubi uczucie związane z osiągnięciem celów i zawsze działa w zespole.

10. Co daje Ci największe poczucie spełnienia w pracy?

Właściwą odpowiedzią będzie tutaj, że oczywiście największe spełnienie w pracy odczuwasz wtedy, gdy kończysz jakieś zadanie. Ponadto cieszy Cię świadomość, że jesteś częścią zespołu pracującego dla dobra organizacji.

11. Opisz sytuację w pracy, gdy czuleś się bardzo sfrustrowany.

Odpowiedz, że uczciwie mówiąc, nie potrafisz sobie przypomnieć sytuacji zawodowej, która bardzo by Cię sfrustrowała. Wyjaśnij, że oczywiście zdajesz sobie sprawę, że praca często związana jest ze stresem, ale potrafisz sobie z nim dobrze poradzić. Możesz przyznać, że trochę Cię frustrują sytuacje, gdy w wyniku zmieniających się priorytetów organizacji nie możesz dokończyć pracy, którą rozpocząłeś. Dodaj później jednak, że jako osoba będąca członkiem zespołu rozumiesz, że takie sytuacje się zdarzają.

12. Z jakimi typami ludzi najbardziej lubisz pracować i dlaczego?

Mądrze jest odpowiedzieć, że najbardziej lubisz pracować z osobami, które są takie jak Ty. Czyli że traktują pracę poważnie, pracują w sposób sumienny i uwielbiają uczucie

spełnienia z powodu dobrze wykonanego zadania. Możesz też dodać, że wygląda na to, że w swojej karierze zawodowej póki co spotykasz wielu bardzo wartościowych ludzi odpowiadających temu opisowi.

13. Z jakimi osobami wolisz nie mieć do czynienia i dlaczego?

Bądź konsekwentny i odpowiedz w sposób spójny z pytaniem numer dwanaście. Czyli, że wolisz *nie* mieć do czynienia z osobami, które nie traktują pracy poważnie, lubią się wygłupiać, objać i jak najmniej wysilać. Mówiąc krótko, nie lubisz pracować z osobami, które nie uznają wspaniałego uczucia spełnienia związanego z dobrze wykonaną pracą. Możesz też dodać, że jak dotąd sprzyjało Ci szczęście i nie musiałeś pracować ze zbyt wieloma tego typu osobami.

14. Jakiego rodzaju otoczenie w pracy lubisz najbardziej i dlaczego?

Sprytnie jest odpowiedzieć, że środowisko pracy nie ma dla Ciebie tak wielkiego znaczenia. Najważniejsze jest wypełnianie obowiązków i kończenie rozpoczętej pracy. W obu tych odpowiedziach pokazujesz, że jesteś elastyczny i dobrze adaptujesz się do różnych środowisk. Następne pytanie?

15. Jakiego rodzaju otoczenie w pracy lubisz najmniej i dlaczego?

Pamiętaj o tonie wypowiedzi z pytania numer czternaście. Żeby zachować spójność, powinieneś zaznaczyć, że nie ma jakichś konkretnych warunków pracy, które szczególnie by Ci przeszkadzały i że dobrze funkcjonujesz w różnych środowiskach. Możesz też dodać, że należysz do elastycznych i łatwo dostosowujących się osób.

16. Czy kiedykolwiek wszedłeś w konflikt ze współpracownikiem? Jeśli tak, to w jaki sposób próbowałeś go rozwiązać? Czy powiodło Ci się? Dlaczego tak, dlaczego nie?

Odpowiedz, że nie przypominasz sobie sytuacji, gdy wszedłeś w jakiś istotny konflikt ze współpracownikiem. Jeśli natomiast taki konflikt miałby kiedykolwiek się pojawić, to oczywiście będziesz elastyczny i życzliwy, i skupisz się na zrozumieniu punktu widzenia Twojego współpracownika. Możesz też dodać, że gdy ludzie w ten sposób podchodzą do nieporozumień, to prawie zawsze pojawiają się satysfakcjonujące kompromisy.

17. Jak opisałbyś swój styl zarządzania? Jeśli podwładni mieliby opisać Cię trzema słowami, to jakie one by były?

Warto powiedzieć, że Twój styl zarządzania jest ustrukturalizowany, opiera się na jasnym wyznaczeniu zadań, częstym nadzorowaniu postępów prac, ale w sposób wspierający i wspomagający. Ponadto poważnie podchodzisz do terminów realizacji prac oraz oczekujesz, że pracownicy w stu procentach będą angażować się w swoją pracę. Trzy słowa? Zorganizowany, sumienny i wspierający. Może jeszcze drugi zestaw: godny zaufania, solidny, współpracujący.

18. Opowiedz o najlepszym i najgorszym nauczycielu, jakich miałeś, obojętnie, czy w szkole, czy na uniwersytecie.

Bardzo dobrze, jeśli będziesz w stanie opisać rzeczywistego nauczyciela, który Cię zainspirował. Jeśli jednak jest to niemożliwe, to stwórz idealną kompozycję opisującą taką osobę. Twój najlepszy nauczyciel był osobą ciężko pracującą, poważnie podchodził do tematu, ale miał też poczucie humoru, udawało mu się zmotywować prawie wszystkich uczniów, aby osiągnęli jak najlepsze wyniki i usilnie dążyli do celu. Możesz też dodać, że jeśli się głębiej zastanowić, to taka jest też i Twoja filozofia pracy.

Warto też odpowiedzieć, że miałeś szczęście i nigdy tak naprawdę nie trafiłeś na złego nauczyciela. Możesz jednak dodać, że niektórzy z Twoich nauczycieli nie byli zbyt pilni, jeśli chodzi o planowanie lekcji czy sprawdzanie prac domowych. Jednocześnie emanowali obojętną postawą, jakby gdzieś bujali w obłokach. W Twojej opinii jest to coś bardzo niepożądanego.

19. Czy kiedykolwiek zrobiłeś sobie wrogów w pracy? Jeśli tak, to dlaczego tak się stało? Czy myślisz, że mogłoby się to powtórnie wydarzyć?

Byłbyś idiotą, gdybyś wspomniał, że w pracy narobiłeś sobie wrogów. Oczywiście nigdy nie stało się tak, abyś w pracy z kimś mocno zadarł, a tak naprawdę to ze wszystkimi współpracownikami bardzo dobrze się dogadywałeś. Musiało to wynikać z faktu, że bardzo się starałeś, pracę traktowałeś poważnie i zawsze współpracowałeś z grupą. Gdy sytuacja tego wymagała, dla dobra organizacji byłeś w stanie dać z siebie jeszcze więcej.

20. Co według Ciebie pracownicy są winni swojemu pracodawcy? A co on jest winny pracownikom?

Warto odpowiedzieć, że pracownicy powinni gwarantować pracodawcom 100% swojego zaangażowania i motywacji. Oprócz tego powinni pracować ciężko, doprowadzać rozpoczęte projekty do końca i współpracować z innymi pracownikami. Jeśli chodzi o pracodawcę, to ważne jest, aby uczciwie traktował pracowników i jasno dawał do zrozumienia, czego od nich oczekuje i jakie przewidział dla nich obowiązki.

21. Wymień nazwiska trzech osób, które najbardziej podziwiasz za zdolności przywódcze.

Tutaj możesz oczywiście być zupełnie szczerzy, pod warunkiem że osoby, które wybierzesz, nie będą bardzo niekonwencjonalne. Najbezpieczniejsze jest przytoczenie nazwisk przedsiębiorców i dyrektorów zarządzających, którzy odnieśli wyjątkowy sukces, na przykład Billa Gatesa, Stevena Jobsa czy Katharine Graham z „Washington Post”. Eloquentnie wychwalaj ich za długoterminową wizję, poczucie misji, wytrwałość i zdolność

motywowania. Możesz też dorzucić nazwiska osób kreatywnych, takich jak Steven Spielberg, Bill Cosby czy Oprah Winfrey. Nie wymieniaj polityków ani przywódców duchowych. Definitywnie złym wyborem byłby Saddam Husajn.

No cóż, teraz wygląda to wszystko na dużo prostsze, niż sądziłeś, prawda?