

## 5 הטעויות הנפוצות ו-הפחות "מפורסמות" בקרב מנהלים, בכירים ופרופסיונאליים המחפשים את התפקיד הבא, וכיצד להימנע מהן

מהן לדעתכם חמשת הטעויות הנפוצות ו-הפחות מתוקשרות?

**המדריך הזה נכתב במיוחד בשבילכם,**

**מטרתו לחשוף בפניכם את הטעויות הנפוצות שלא קיבלו במה,  
אך עלולות להרחיק אתכם מהתוצאה המבוקשת- השגת התפקיד הבא!**

רבים מכם המחפשים את התפקיד הבא נתקלים בקשיים ומהמורות שלא היו  
כדוגמתם בחיפוש הקודם,

רבים שואלים את עצמם:

"מה בעצם קורה פה?"

"איך יכול להיות שאני נתקל בחומה בצורה כשאני מתאים לתפקיד כמו כפפה  
ליד?"

"איך ייתכן שאני רואה אך איני נראה?"

"מה אני עושה כל כך לא נכון שאני כבר זמן רב לא מוצא את התפקיד שמתאים  
לי"

בעת הזו, ברור לגמרי כי בחיפוש העבודה שלכם חשוב: לנהל, לתכנן, להיערך,  
להתכונן, לנווט לרתום את מי שצריך וגם... להבין את כללי המשחק  
החדשים ולהשתמש בהם לטובתכם.

לדעת ולהכיר מה עלול לשבש את התהליך, לשים לב! וכך לעקוף את  
המהמורות שבדרך.

להיות מודעים ולפעול נכון כדי להגיע לקו הגמר- לעקוף את המתמודדים  
האחרים, ולזכות במשרה המתאימה.

שלום,

שמי יפעת אלי בלוט , בעלת חברת Crystal Clear המתמחה בפתרונות  
ליווי אסטרטגים בתחומי הקריירה ומשאבי האנוש-גיוס.



ב-16 השנים האחרונות ליוויתי מאות מנהלים, בכירים ופרופסיונאלים  
בחיפוש האתגר הבא, התפקיד המתאים הבא, המשרה שתאפשר להטביע  
חותם ולעשות משהו משמעותי.

במקביל הובלתי והייתי שותפה לפרוייקטי גיוס והשמה רבים ומגוונים,  
בקשת רחבה של תפקידים וסקטורים. חלקם פרוייקטי גיוס במודל ייחודי  
המכונה "אקזקיוטיב סרץ" או "הד הנטינג".  
פעלתי רבות בתעשיית ההייטק, הביומד, קלינטק ותעשייה מסורתית.

במסגרת זו פגשתי וראיינתי אנשים איכותיים, רציניים, בעלי קבלות, שהובילו בהצלחה צוותים, מערכות, מוצרים וחברות אך...לא צלחו את תהליך הגיוס לתפקיד המבוקש.

במקביל בשנים האחרונות הייתי בקשר ישיר והדוק עם מנהלי מ"א וגיוס, מנהלים מקצועיים, סמנכ"לים ומנכ"לים ונראה בברור כי קימות טעויות נפוצות שחוזרות על עצמן כחוט השני בתהליכי הגיוס וההשמה לתפקידים ניהוליים, בכירים ופרופסיונאליים.

בעידן זה, עם תנופת השימוש ברשת האינטרנט בקרב המגייסים מחד ומאידך מחפשי העבודה הלכו והתרבו גם הפרסומים אודות טעויות נפוצות ואיך להימנע מהן.

לדוגמא, קורות חיים ששלחתם למשרה המבוקשת לא הותאמו לדרישות המשרה ולכן לא פנו אליכם.

קורות החיים מכילים אינפורמציה רבה מדי, סקירה רחבה מדי ולא ממוקדים לתפקיד הרצוי ולכן לא יוצרים אתכם קשר.

זומנתם לראיון עבודה ולאחריו דממת אלחוט, איך נכון להמשיך מכאן כדי למקסם את התהליך.

אתם מחוץ לשוק העבודה כבר הרבה זמן, הקרקע נשמטת מרגליכם, החיפוש שלכם הופך אובססיבי ואינטנסיבי מה שגורר אחריו שתיקה רועמת במקום זימון לפגישות. מה נכון לעשות ואיך כדאי לפעול?

אך מהן 5 הטעויות הנפוצות שיש להכיר בהן, להתייחס אליהן

ולהימנע מלמעוד ובכך לפספס הזדמנויות!?

**טעות מס' 1: חושבים שהראיון מתקיים רק בזמן הראיון, ולכן פחות עירניים לכך שהראיון יכול להתקיים מחוץ למסגרת הפורמלית, או אז אתם עלולים לפספס את ההזדמנות שכבר בידיכם!**

**שימו לב! "ראיון מחוץ למסגרת הראיון"-**

**בדרך לראיון, ראיון בדרך החוצה או ראיון על הדרך.**

אם בעבר הייתם מורגלים לראיון פורמלי בדלת אמות, ידעתם בוודאות מתי הוא מתחיל ומתי הוא מסתיים, היו לו סגנונות פתיח וסיום אופייניים אזי היום גם הראיון לובש צורות שונות ומחליף פנים.

נכון שהתופעה אינה גורפת אך שווה להיות מודעים לקיומה ולהיות מוכנים.

שיחת החולין, השאלות כבדרך אגב, השאלות שאינן במעמד הראיון כל אלה תפקידם להתחיל- להמשיך ולבדוק את מידת התאמתכם למשרה המבוקשת.

**"בדרך לראיון":**

הידעתם, המראיינים צופים עליכם ועל מעשיכם עוד בהיותכם ישובים בחדר ההמתנה ( נכון לא כולם ולא תמיד ועדיין...). המבט יכול להיות ישיר דרך זכוכית חדר הראיונות או לחילופין עקיף באמצעות המזכירה שמקבלת אתכם או פקידת הקבלה.

לאחר מכן המראיין מגיע ומציג את עצמו ובחלק מהמקרים מציע לכם משקה קר או חם "בוא נכין ביחד" או אז יש זמן לשיחת חולין, מה תשתה, מהיכן הגעת, איך הייתה הדרך....

וכבר אז הראיון מתחיל.

## "ראיון בדרך החוצה":

לאחר שנראה על פניו שהראיון כבר תם, האווירה הייתה טובה, נינוחה, ונראה היה כי הראיון עבר בהצלחה המראיין קם על רגליו ומלווה אתכם בדרך החוצה ושואל שאלות כבדרך אגב...

"האם אתה עדיין מלווה את החברה הקודמת?", "דרך אגב, האם את בקשר עם עמיתיך מהחברה הקודמת?", " יצא לך לקרא את הכתבה האחרונה על X (החברה הקודמת) מה דעתך?"

"מה את אומרת על X (המנכ"ל הקודם), שמעתי שהוא עושה חייל בסטרטאפ החדש..."

**שימו לב!** אין זו שיחה ידידותית אלא המשך ישיר של הראיון והיא מכוונת וממוקדת מטרה.

## "ראיון על הדרך":

קרה לכם שזומנתם לראיון ובמעמד זה המראיין לא מצא את קורות החיים שלכם? ענה לטלפונים? ענה למייל חשוב שבדיוק נשלח אליו בנושא בווער שעליו לטפל? מישהו התדפק על דלתו וביקש את תשומת ליבו?

ובין לבין מתנהל הראיון....

לסיטואציה שכזו יכולות להיות מספר סיבות וביניהן גם תתפלאו תכנון מוקדם,

לבחון אתכם בסיטואציה שאינה נוחה ואף בעייתית –האם תגיבו? איך תגיבו?

אין ספק שזהו מצב בעייתי, הראיון כשלעצמו אינו הסביבה הטבעית עבורכם כל שכן בליווי רעשים סביבתיים.

ההמלצה היא לנקוט עמדה ולומר את הסתייגויותיכם, רק שימו לב ל- בחירת המילים, טון הדיבור, שפת הגוף והמסר.

**טעות מס' 2 : חושבים שהמראיינת-המגייסת "פישרית", לא מכירה את רזי התחום והמקצוע, לא מבינה את הניסיון שלכם לאשורו, ולכן אתם "מדלגים" עליה או מעליה, ובעצם לא מבינים שהיא זו שאמונה לפתוח לכם את הדלת לשלב הבא!**



**פער הדורות או פער גילאים**

"מה היא יודעת", "כשהיא עוד הייתה בבטן אני כבר ניהלתי מחלקה", "מה היא מבינה הפישרית הזו?", " היא מקסימום יכולה להיות אחות הקטנה" ועוד כהנה וכהנה התבטאויות, מושמעות באוזניי על ידי מחפשי העבודה המתראיינים ע"י מראיינות צעירות, או כפי שרבים מכנים אותם "ילדות".

אין ספק שסטטיסטית בתהליכי חיפוש עבודה סבירות גבוהה ש"תתקלו" במגייסת, מראיינת, יועצת, רפרנטית שצעירה ביחס לגילכם ועדיין היא אחת או יותר מבין אלו שיחליטו ויכריעו אם לפתוח לכם את הדלת לרווחה לראיון הבא או לא.

אם אתם עובדים עם חברות השמה אזי צוות המזכירות, הרפרנטיות, יועצות ההשמה או מנהלות ההשמה עשויות להיות צעירות, פחות מנוסות מכם, לעיתים אולי לא מכירות לפני ולפנים את רזי המקצוע ועדיין הן תכרענה האם אתם המועמדים המתאימים למשרה בחברה המיוחלת.

ובשלב הבא גם בחברות עצמם אתם עשויים או עלולים (תלוי מאיזה זווית מסתכלים) להתראיין ע"י מראיינים או מראיינות צעירים מכם.

ברצוני לסבר את אוזניכם,

הביקורת, האגו, חוסר הנוחות שלכם בסיטואציה האמורה, ההתנשאות לעיתים יוצאים בניסוח, בבחירת המילים שלכם, בטון הדיבור או במבט מצדכם ומתפרשים בצד השני בצורה שאינה מקדמת אתכם.

אתם הפעם בצד של מחפשי העבודה ולכן מוטב להיות ערוכים ומוכנים ולהתאים את עצמכם בצורה נעימה, נינוחה, בוגרת ובשלה להעברת המסרים הרצויים והמובילים אתכם בבטחה לראיון הבא. היו חכמים, רתמו אותם לקידום האינטרסים שלכם!



**טעות מס' 3: חיפוש עבודה ללא אסטרטגיה ותוכנית פעולה כמוהו**  
**כהשטת ספינה ללא קברניט או נווט, אתם עלולים למצוא את**  
**עצמכם זמן רב מדי בחיפוש אחר ההזדמנויות המעטות החומקות**  
**מכם לבלי שוב.**

יש משפט רווח שאומר כולם מנהלים, לא משנה באמת אם אתם בתפקיד ניהולי או לא.

אתם רגילים לתת את הטון, להשפיע, להוביל ואולי אף להנהיג אחרים. לראות בדמיונכם את העתיד ולהתוות את הדרך. להוביל ארגון ואנשים או תחום לעבר מטרות ויעדים ברורים כשמש .

ומה דינו של תהליך חיפוש העבודה? או אז הסנדלר הולך יחף?!

אנשים רבים שהם נכס לארגון בגין אותה רוח וחזון, אסטרטגיה ותוכנית פעולה להגשמה והשגת המטרה מתקשים לפעול באותה גישה ממש בתהליך חיפוש המשרה הבאה עבורם.

לעיתים תחושת איבוד השליטה, "מושכות הניהול", העדר השייכות, האגו והביטחון העצמי נפגעים, הפחדים והחששות מכרסמים . כל אותן יכולות לראות מעבר לפינה, לזהות מהמורות ולצלוח אותן, לכבוש יעדים גם אם נראה בלתי אפשרי מצטמצמות ונעלמות כאחת.

בימים אלו, יותר מתמיד כללי המשחק חייבים להיות ברורים וידועים לכם כדי שתוכלו להחליט מהי האסטרטגיה הרלוונטית עבורכם ואיך אתם פועלים בעת הזו בצורה מיטבית להשגת התפקיד הבא.

אני מכירה אנשים רבים מדי שהתחילו את תהליך חיפוש העבודה אופטימיים, מלאי בטחון וחדורי מוטיבציה. הם לא הכירו את השוק של היום ופעלו בשיטת הניסוי והתהייה או הניסוי והטעיה!!!  
הזמן חלף ההזדמנויות החליקו בין ידיהם וקול התרועה הפך לקול נמוך וצורם המבקש דעת מומחה לטכס עצה ולשדרג מערכות לשינוי ולהשגת המשרה המבוקשת.

מכירים את המשפט : **אין הזדמנות שניה ליצור רושם ראשוני?**

זה המאני טיים, לימדו את השטח וכלליו, עלו על המגרש כשאתם מוכנים ומזומנים למשחק הגמר ולהנפת הגביע.

בואו ניתן כמה דוגמאות:

**שיווק ומיתוג אישי** - באיזה אסטרטגיה תנקטו, שיווק אגרסיבי או שיווק מתון ומבוקר?

האם תפציצו את הרשת ואת כל מה שזז בפניה אישית, קורות חיים, בקשה לעזרה או לחילופין תבחרו בקמפיין מתוכנן ומנוהל כהלכתו? איזה מסר אתם רוצים להעביר למעסיק הפוטנציאלי?

בקרב המגייסים שיווק אגרסיבי מתפרש כלחץ, מצוקה ונואשות. ולרוב מסתיים במפח נפש ואינו מוביל לתוצאה המבוקשת.

עצרו לרגע! קחו נשימה עמוקה במיוחד אם פוטרם או שתפקידכם האחרון לא היה מוצלח במיוחד.

תכננו את המהלכים ונהלו את התהליך בתבונה כפי שאתם רגילים לנהל מהלכים ותהליכים להצלחה.

## **זכרו, חיפוש עבודה אפקטיבי אינו שיווק אגרסיבי!**

**קורות חיים** - אתם מומחים בתחומכם ובעלי ניסיון רב בשנים וכל זאת ועוד ברצונכם להעלות בקובץ קורות חיים. אני מקבלת קורות חיים עמוסים באינפורמציה ולעיתים לא זו המקדמת אתכם לעבר היעד.

הציפיה היום להתאים את קורות החיים למשרה המיועדת, אנחנו המגייסים עוברים על קורות חיים רבים, לרוב רבים מדי.

הגדילו את סיכוייכם בניסוח ממוקד ותמציתי, כזה המכוון ישירות למטרה. הרחיבו את היריעה בעיקר בתפקידים האחרונים במשך העשור האחרון.

**מכתב מקדים** – בנושא הזה הדעות חלוקות, חלק מאנשי הגיוס יטענו שזה "פאסה" ומיותר ואילו אחרים יטענו אחרת.



בכל מקרה כולם יסכימו שמטרת המכתב המקדים אינה לחזור על קו"ח, ואינה תיאור יבש וכוללני.

אלא מטרתו ליצור סקרנות בצד השני, עניין, "גישור", חיבור.  
על המכתב המקדים להיות קצר וקולע, כתוב בגוף ראשון ואישי.

**ראיון עבודה** - אתם רגילים לנהל, להוביל אולי להיות בשליטה ויחד עם זאת במעמד הריאיון עליכם לשחרר את המושכות למישהו אחר.  
לאפשר לעצמכם להיות מובלים ואולי אפילו ליהנות מזה, להיות קשובים, לחשוף את מי שאתם כאדם ולא רק את הניסיון והעשייה המקצועית ו/או הניהולית.

**טעות מס' 4: אתם מתרכזים בניסיון שלכם, בידע שצברתם, בקשרים שפיתחתם וממנפים אותם כי להערכתכם הם אלו שייזכו אתכם בתהליך המיון למשרה המבוקשת. אולם, מגייסים רבים מחפשים בכם את המשהו "מעבר", אינטואיטיבית הם רוצים להיות משוכנעים שאתם הבחירה הנכונה. אם כך מהו המשאב החשוב?**

הניסיון מראה כי מועמדים לתפקיד מצביעים על המשאב החשוב ביותר לחיפוש עבודה בניסיון שצברו בתפקידים דומים או בתעשייה הרלוונטית לתפקיד אליו הם מועמדים.

אחרים מציינים את הכישורים והמיומנויות שנרכשו במהלך הקריירה, מצוינות ועמידה ביעדים, הובלת שינויים ויעול כספי, הובלת והטמעת חזון ואסטרטגיה, כריזמטיות ומנהיגות במיוחד בעת הזו בה אין דבר וודאי חוץ מאי הוודאות.

פיתוח ושימור נטוורקינג מקצועי בארץ ובחו"ל ועוד.

ובכן כל אלו חשובים ונחוצים בהחלט לקידום תהליך חיפוש העבודה שלכם לעבר המשרה המיוחלת, יחד עם זאת דווקא בתהליך חיפוש עבודה קיים משאב חשוב ביותר עבור כל אחד ואחת מכם – הוא המשאב הפנימי השוקב בתוכם – מי אתם באמת!?

**המגייסים רוצים להיות משוכנעים אינטואיטיבית שאתם הבחירה האולטימטיבית,**

**הם מחפשים את המשהו מעבר, את התודעה, הגישה...**

בתקופה זו בה אתם מחפשים עבודה ובמיוחד לאלו מכם אשר אינם מועסקים, אלו אשר מחוץ לשוק העבודה תקופה ארוכה, אלו שמחפשים את המשרה המבוקשת תקופה ארוכה ללא הצלחה כי אז הנושא מקבל משנה תוקף.

כל אחד ואחת מכם יכול לרתום את הכוח המופלא של התת מודע לטובת השגת מטרות ויעדים חשובים בחייכם כמו מציאת המשרה המתאימה לכם ביותר.



אתם יכולים ומסוגלים לקחת שליטה על המחשבות והרגשות שלכם כך שתוכלו להישאר בעשיה מקדמת להשגת המשרה המצופה.

הפילוסוף האמריקאי ראלף וולדו אמרסון אמר:

**"האדם הוא סך מחשבותיו לאורך כל היום!"**

לשנות את האמונה והתפיסה שלכם ביחס למה שאפשרי עבורכם.

עובדה היא ש"ניסים קורים" ...

מנהל מו"פ שביקש לאחר קדנציה ארוכה וממושכת לעשות שינוי כיוון לניהול שיווק. הצליח למצוא את המשרה המיועדת ו... "לתפוס אותה" למורת רוחם של מנהלי השיווק האחרים שהתמודדו על המשרה.

מנהל בדרג ביניים שהיה נחוש ומלא מוטיבציה לקפוץ במקפצת ענק לעבר משרה בכירה בהרבה ו... הצליח בענק.

מנהלת תחום בסקטור הקהילתי שביקשה להשתלב בתעשיית ההייטק, לכאורה כנגד כל הסיכויים והצליחה לעשות את זה ביג טיים.

**לעומת זאת,**

מנהל תפעול שמתאים למשרה המוצעת כמו כפפה ליד ולא מצליח לעבור את הראיונות, להרשים את הצד השני שהוא הוא האחד והיחיד.

מנהלת פרויקטים מנוסה ומלאת מוטיבציה שלא מצליחה "לכבוש" את היעד הבא שכל כך תפור עליה.

סמנכ"לית שיווק ומכירות עם רזומה נפלא, ניסיון ייחודי ומלהיב ויחד עם זאת כשעולים למגרש המשחקים ויש הזדמנות אחת לנצח, חוזרת מובסת ומרירה.

דירקטור איכות עם ניסיון עשיר ורלוונטי אינו מצליח לפלס את דרכו לתפקיד הבא שתפור עבורו.

**כיצד אם כך תגרמו לתת מודע לפעול לטובתכם גם בעת שהדברים לא מסתדרים כמו שהייתם מצפים?**

הדרך הטכנית להפטר ממחשבה שלילית היא להחליפה במחשבה חיובית, חזרה אינסופית שכזו הופכת את התבנית המכשילה לתבנית בונה.

ואמנם היו כאלו שעשו כן ועדיין לאורך זמן לא קרה כלום. הדבר דומה להחלטה לעשות כל שאפשר ובלבד שלא לחשוב על היפופוטם ירוק! על כן שחררו את הלחץ המנטלי.

**זאת ועוד באופן פרדוקסאלי, לעיתים קרובות אתם מדמיינים לנגד עינכם את החברה או המוצר בשיא ההצלחה, אתם עובדים בחברה מחוזרת ואוטוטו אתם שותפים לאקזיט, אתם מסגלים לעצמכם ולחברה חזון מואר כמעין מגדלור המכוון אתכם להגיע בהצלחה לחוף מבטחים.**

**אתם מורגלים בשימוש בכלי האפקטיבי הזה, וכעת לא נותר אלא לאמץ את המוכר והידוע לטובת קידום הקריירה שלכם. דמיינו את התפקיד הרצוי לכם, את התפקיד המתאים לכם.**

**" כשאתם מדמיינים את המציאות של הרצון המוגשם ומרגישים את הריגוש של ההגשמה, התת מודע שלכם מביא לידי ביטוי את מימוש רצונכם".**

**טעות מס' 5: הנחת הייסוד שלכם כי אתם מקושרים בתעשייה ובתחום מומחיותכם יכולה להיות מאד רלוונטית לתחומים מסוימים וקידומם, אך האם רשת הקשרים שלכם רלוונטית לקידום תהליך חיפוש המשרה המתאימה ובזמן הקצר ביותר?**

**מהו נטוורקינג אפקטיבי ומקדם? - לא הכמות כי אם האיכות.**

אם בעבר הייתם מרימים טלפון לחמישה "קודקודים", מה היה קורה? הייתם יכולים להיות סמוכים ובטוחים שהזרועות יתפשטו לכיוונים הרצויים ובקצב הנכון כמו בהפעלת חמ"ל משומן. ואילו היום ערוצי האוף-ליין מחייבים שילוב כוחות עם ערוצי האונליין.



ואם עסקינן באונליין אזי הרשת הרלוונטית ביותר עבורכם היא לא אחרת מאשר

**LinkedIn – הרשת העסקית והמקצועית הגדולה בעולם, והראשונה שהונפקה בבורסה.**

מהנתונים האחרונים, כיום רק בישראל כ-1.5 מיליון איש מקושרים בלינקדאין!

**איך פרופיל לינקדאין ממותג כהלכה, שלם ומלא עשוי להועיל לכם ?**

לא פעם אומרים לי : " פתחו לי פרופיל לינקדאין...ואין לי מושג", "פתחתי פרופיל בלינקדאין אבל אני לא פעיל ברשת", "יש לי פרופיל בלינקדאין אבל הוא לא מעודכן", "יש לי פרופיל בלינקדאין אבל אני לא פירטתי על כל תפקיד" ועוד כהנה וכהנה.

## ובכן, להלן רק חלק מהיתרונות הבולטים של רשת הלינקדאין למציאת התפקיד הבא שלכם:

- ✓ העוסקים במלאכת הגיוס – חברות השמה, הד-הנטרים, מעסיקים פוטנציאליים בארץ ובחו"ל יכולים לפנות אליכם ישירות או לפחות לקבל עליכם אינפורמציה ראשונית- לפני פנייה או אינפורמציה נוספת- לאחר פגישה.
- ✓ דרך מצוינת ופרואקטיבית לחיפוש התפקיד הבא.
- ✓ כלי נהדר לאיסוף מודיעין.
- ✓ כלי מצוין לשימור והרחבת רשת הקשרים שלכם.

## ובנוסף יתרונות עסקיים כדוגמת:

- ✓ איתור לקוחות חדשים הן בארץ והן בעולם.
- ✓ זיהוי שיתופי פעולה עסקיים.
- ✓ איתור ספקים .
- ✓ איסוף מודיעין עסקי.

## ולא פחות חשוב, לניהול חיפוש התפקיד הבא גם באמצעות לינקדאין!

רשת הקשרים של מיליגרם מבוססת על תאוריית 6 דרגות ההפרדה המראות שכל אדם יכול להגיע לאדם אחר בעולם על ידי פניה ל- 6 אנשי הקשר הנכונים שיקשרו ביניהם.

## **בארץ הנחת העבודה היא:**

**כל אחד יכול להגיע לכל אדם אחר על ידי פניה ל-2-3 אנשים בלבד!!!**

משמע, אם מיפיתם את השוק ובחרתם בחברות הרלוונטיות עבורכם, הגדלתם את רשת הקשרים שלכם באופן סיסטמתי, אפיינתם מיהם אנשי הקשר הרלוונטיים לפניה, אתם יכולים לראות בדיוק במי עליכם להיעזר כדי ליירט למטרה.

**היכולת שלכם לעשות זאת תלויה באופן ישיר בגודל , באיכות וברלוונטיות רשת הקשרים שיצרתם לעצמכם!**



לסיום,

מציאת התפקיד הבא בהצלחה,  
מותנה בשילוב מנצח של הגישה והשיטה הנכונה.

אני משוכנעת שהמדריך יהיה לכם לעזר רב,

ומאחלת לכם למצוא את התפקיד הבא שלכם, בדרך הקלה והמהירה ביותר.

בהזדמנות זו,

אתם מוזמנים להרחיב את רשת הקשרים שלכם בלינקדאין,  
ולשלוח אלי פניה : <http://www.linkedin/in/yifatelyblut>

כל הפניות תענינה בחיוב.

להצלחה שלכם!

יפעת אלי בלוט וצוות Crystal Clear