**נספח: השוואה בין מודלי החדשנות**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| היבט/מודל | מודל S | מודל R | מודל C |
| **הגדרה** | קטנה | חזרתית | שונה / משמעותית |
| **אסטרטגיית פעילות** | לדחוס לתוך המערכת הקיימת | לגרום לה להיראות כמו תהליכים רגילים בארגון- חזרתייים, צפויים, שיטתיים ויעילים | להפריד את הצוות. להפריד את המשימות הלא-תואמות בחדשנות, מתוך המערכת הקיימת.התוכנית- התנסויות מתוכננות ומנוהלות, ובצידם למידה מהירה. |
| **הישגים אפשריים** | סדרה גדולה של יוזמות חדשנות קטנות מאד | סדרה של יוזמות חדשנות הדומות זו לזו | יוזמה גדולה אחת של חדשנות (כל פעם- אחת בלבד) |
| **רמת קושי** | פשוט | בינוני | מורכב  |
| **מגבלות מרכזיות**  | גודל. ישנו סיכון של ציפיות יתר של כלל העובדים | חוסר גמישות. ככל שהתהליכים יותר שיטתיים כך הם פחות גמישים | קשה למימוש:שני צוותים עם מתח מובנה ביניהם;הקצאת חסר לצוות הרגיל הנדרש גם להמשיך את הקיים וגם להשקיע ולא מעט ביוזמה החדשה |
| **מפתח להצלחה** | תמרוץ העובדים | מצוינות תהליכית | הפרדה של הצוות. היצמדות להנחיות. |
| **כוח אדם** | בעיקר באמצעות כוח האדם הקיים בארגון לטובת הביצועים העסקיים.צוות מרכזי- מתודולוגי; מניע; מנהל ומסנכרן. | שילוב של כוח אדם ייעודי לעיצוב ותכנון (מרוכזים במחלקות מו"פ וחדשנות) יחד עם משרות חלקיות של אנשי הייצור המיישמים. | בעיקרו כוח אדם ייעודי, חדש, נפרד, הנבחר במיוחד למשימה זו, לרבות כוח אדם שהגיע מחוץ לארגון.עבודה משולבת עם פונקציות ארגוניות רגילות למשימות יצרניות או רוטיניות הקיימות ממילא בארגון |