# 浅谈平衡计分卡在A人寿上海分公司绩效管理

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2024-02-06

*现代人力资源管理坚持以人为本和需要即人才的观念，要求企业筹集或使用的人力资源的目标、行为、素质与企业的发展需要相适应。详细内容请看下文平衡计分卡在A人寿上海分公司绩效管理。 如何吸引人才，如何让更多的人才为自家公司服务，成为当今研究的热题...*

现代人力资源管理坚持以人为本和需要即人才的观念，要求企业筹集或使用的人力资源的目标、行为、素质与企业的发展需要相适应。详细内容请看下文平衡计分卡在A人寿上海分公司绩效管理。

如何吸引人才，如何让更多的人才为自家公司服务，成为当今研究的热题。有效的绩效管理有助于企业与员工实现双赢，完善企业绩效管理成为吸引人才的一种重要手段。

保险业是我国经济体制改革以来发展最快的行业之一，202\_年，中国保险市场实现保费收入1.43万亿元人民币，保险公司总资产达到5.9万亿元，其中，作为最主要市场主体的保险公司发挥着举足轻重的作用。目前，传统的保险公司绩效评价仍然依赖单一的财务评价体系，只能为保险公司提供有限的财务信息，不能真实反映其实际经营能力和管理水平，难以满足其战略性发展的需要。

绩效管理的概念随着人力资源的发展而逐步发展起来，借鉴现代企业成功管理经验，运用控制论、信息论、系统论原理，激励单位和个人发挥最大工作效能的新型管理机制。Peterson和Tracy(1979)在《人力资源系统管理》一书中进行了详细阐述。他们认为人力资源管理或工业关系在一个确定的企业都包含这样一些活动：招聘、甄选、绩效评估、薪酬和员工(含管理人员)开发以及劳资谈判。国内外涉及的方法和理论包括平衡计分卡、关键绩效指标和目标管理等绩效管理工具。

现代保险业起源于西方。海上保险是保险业最早的险种，也是近代保险业开始形成的标志。19世纪70-80年代，为了缓和第二次产业革命后日益尖锐的社会矛盾，西方各国相继制定了社会保险制度，初步建立了社会保险体系，二战后又进而发展为从摇篮到坟墓式的社会保障制度。我国的保险业起步较晚，但发展迅速，友邦是把台湾地区的国泰人寿模式移植到了中国大陆。这种模式在台湾地区是成功的，但在中国内地，这套模式竟然把整个保险行销给格式化了，也使得保险行为更加粗放，更加短期化。中国保险业要得到健康稳健的发展，销售体制的创新已经刻不容缓。

编辑老师为大家整理了平衡计分卡在A人寿上海分公司绩效管理，希望对大家有所帮助。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！