

Título: Modelo fuzzy para avaliação de desempenho de recursos humanos

Autor(es) Marcelo Prado Sucena*; Francisco Deles Araujo; Johann Maia; Leandro Pereira Silva

E-mail para contato: marcelosucena@gmail.com

IES: UNESA

Palavra(s) Chave(s): Fuzzy; Rede Neurais Artificiais; Recursos Humanos

RESUMO

Este trabalho foi estruturado no âmbito do projeto Laboratório em Sala desenvolvido no curso de engenharia de produção do Campus Norte Shopping. A disciplina que sustenta o trabalho denomina-se Métodos Matemáticos Aplicados à Engenharia de Produção. O levantamento do problema e a forma de resolver foram tarefas dos alunos. Os indicadores de desempenho são mecanismos relevantes que auxiliam os gestores na tomada de decisão, pois permitem avaliar tanto pessoas como processos. Assim, nesse trabalho, foram utilizados os indicadores de desempenho disponibilizados em uma empresa de previdência complementar, registrados na avaliação anual de desempenho dos seus empregados. Tal avaliação anual existe e, por isso, propôs-se o desenvolvimento de um modelo matemático que fosse possível gerar um valor que qualificasse o empregado, confrontando com o processo tradicional. Entretanto, foi efetuada uma pesquisa prévia sobre formas de avaliação de desempenho de recursos humanos, permitindo que se aferisse a qualidade do processo existente. Foram utilizados vinte atributos, agrupados em cinco grupos de quatro atributos, a saber: assiduidade e pontualidade, relacionamento interpessoal, conhecimento dos instrumentos de gestão e referenciais normativos, trabalho em equipe e conhecimento do fluxo de trabalho. A partir dos atributos, foram geradas as variáveis Fuzzy com os respectivos universos de discurso, quatro termos linguísticos e as funções de pertinência convertidas em integrais Fuzzy para viabilizar a implementação em software Microsoft Excel. Após a modelagem das variáveis, desenvolveu-se a arquitetura similar à utilizada em Redes Neurais Artificiais para se obter, após o processamento das variáveis de entrada, a pontuação do empregado nos cinco grupos. Por esses cinco resultados, obteve-se a pontuação final que permite classificar cada empregado segundo o seu desempenho. Para simulação do modelo foram adotadas notas fictícias para comparação dos resultados pelo formato da avaliação anual existente e os do modelo. O resultado denotou relativa compatibilidade de resultados.