

Título: Modelo fuzzy para gerenciamento de um sistema de avaliação individual de resultados para obtenção de Bônus/Aumento Salarial

Autor(es) Marcelo Prado Sucena*; Eduardo Donadio Machado Vieira; Luis Carlos Matos Lucas; Thiago Baptista Rey

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. O objetivo deste trabalho é utilizar a Teoria Fuzzy para o gerenciamento, por intermédio de um sistema de avaliação individual de resultados para a obtenção de bônus/aumento salarial. Justifica-se o uso de um modelo, implementado em aplicativo computacional, devido a necessidade de se processar múltiplas variáveis que indicam o comportamento do funcionário ao mesmo tempo, segundo os parâmetros da empresa. Esse processamento quando é feito pelo chefe imediato pode provocar distorções na avaliação. Para que se possa chegar aos resultados esperados, a empresa que utilizará o modelo deve utilizar alguns instrumentos para avaliação de resultados dentro da área de trabalho, fundamentados em fatores comportamentais. A avaliação de desempenho é muito importante para as organizações, pois possibilitam a mensuração dos resultados apresentados pelos funcionários e a correta verificação se eles se encontram em concordância com os seus objetivos e metas, viabilizando também remunerar e reconhecer o mérito dos funcionários pelo seu desempenho, focando na sua motivação contínua. As variáveis de entrada, utilizadas na modelagem foram: Pontualidade, Inovação, Relação Interpessoal e Princípios e Valores, que redundam na saída Comprometimento; Produtividade e Projetos de Redução de Custo, saindo Custo; as saídas anteriores, ou seja, comprometimento e custo, definem de quanto será o bônus recebido pelo funcionário. O universo de discurso para cada variável de entrada/saída foi definido entre 1 e 10, sendo 1 a pior situação. Para Defuzzyficação foi utilizado o método Centro dos Máximos, onde se mapeia as saídas da inferência das variáveis pelos graus de pertinência. O modelo foi implementado em Microsoft Excel. O resultado final do processo de avaliação, efetuado por simulação de notas para vinte funcionários, foi obtido pelo modelo implementado no Excel, servindo de base para verificar se a resposta obtida do modelo estava adequada a realidade.