

# РЕЦЕНЗИЯ

**Относно:** дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен „доктор“ на тема “Онтологичен модел за набиране на човешки ресурси” (“Ontology-based Model for Human Resources Recruitment”), област на висше образование 4. Природни науки, математика и информатика, професионално направление 4.6. Информатика и компютърни науки (Информационни системи и технологии, информатика и компютърни науки)

**Автор:** Марио Марун (Mario Maroun).

**Изготвил рецензията:** проф. д.н. Борислав Панайотов Стоянов.

## Документи по процедурата

По процедурата получих проект на дисертационен труд в електронен вид. Запознах се добре с него и със съпътстващата го документация.

## Актуалност на дисертационния труд

В дисертационния труд ясно е дефинирана целта на изследването, а именно: Създаване и изследване на онтологичен модел за набиране на човешки ресурси.

Смятам, че темата е актуална поради наблюдаваната ускорена еволюция на процеса на набиране на персонал от традиционни интервюта за работа до уеб-базирани платформи за набиране на персонал. Процесът на набиране на персонал включва идентифициране на свободна позиция, анализиране на изискванията за работа, преглед на кандидатури, скрининг, подбор и избор на подходящ кандидат.

Настоящото изследване предоставя нови решения на съществуващи проблеми в областта на набирането на човешки ресурси.

Целта на докторската дисертация е създаването на базиран на онтологии модел за ефективно набиране на човешки ресурси. Моделът е реализиран във фреймуърка Ontario, който се използва и за експериментално тестване на модела по време на разработването на докторската дисертация и има изключително значение на ниво приложение в процесите и дейностите по набиране на човешки ресурси в различни области.

Обект на изследването е процесът на управление на човешките ресурси.

Предмет на изследването е оптимизирането на подбора на персонал в управлението на човешките ресурси.

Специфичните задачи са следните на това изследване са както следва:

1: Проучване на методите за набиране на персонал и съществуващите процеси за набиране на персонал, с цел намиране на съответните пропуски в процеса на набиране и подбор.

2: Изследване на онтологията и съществуващите онтологични методи с цел да се изследват техните предимства, недостатъци и най-добри практики за използването им при набиране на човешки ресурси.

3: Изграждане на нова онтология за умения (като се вземат предвид констатациите от задача 2).

4: Разработване на фреймуърк (с използване на онтологии) за набиране на персонал (която отчита и обхваща констатациите от задача 1 и 3). Рамката ще използва онтологията на уменията като обща таксономия за автобиографии и длъжностни характеристики на търсещите работа, за да ги съпостави и да намери най-добрите кандидати и да ги класира.

5: Да се оцени предложението модел чрез фреймуърка чрез прилагането ѝ върху автобиографии на три търсещи работа лица и две различни длъжностни характеристики.

Изследването ще помогне на търсещия кадри и на търсещия работа да бъдат наясно със съществуващите умения и тези, които съществуват и не са споменати в автобиографийте на търсещите работи.

### **Компетентност на докторанта**

Смятам, че Марио Марун има необходимия опит и познания в представената тематика, което е видно от двете представени публикации (едната с SJR) по дисертационния труд и от това, че една от тях е самостоятелна. Третата публикация е под печат.

### **Приноси в дисертационния труд**

Приемам авторската справка за научно-приложните приноси в следните направления:

1. Изградена е нова онтология за умения.
2. Изградена е рамка, използвайки тази нова онтология, за подпомагане на специалистите по набиране на персонал за намиране на подходящите кандидати.
3. Класиране на кандидати въз основа на някои подробности за кандидатстваната позиция.
4. Класиране на кандидати въз основа на умения.
5. Предсказване на липсващи умения и съществуващи умения, които не са споменати в автобиографията на търсещия работа.

Дисертационното изследване значително разширява и задълбочава знанието за набирането на човешки ресурси.

### **Публикации по дисертационния труд**

Пряко по дисертационния труд са постигнати две публикации. Не мога да приема трета посочена публикация, тъй като не е представена бележка за това, че е приета за печат. Представени са данни за два цитата, единия от които е в списание с SJR. Изпълнени са минималните национални изисквания за професионалното направление.

### **Автореферат**

Авторефератът синтезирано предава основното съдържание на дисертационното изследване.

### **Бележки и препоръки**

Нямам съществени забележки по дисертационното изложение.

### **Заключение**

Представената дисертация за присъждане на образователната и научна степен „доктор“ по област на висше образование 4. Природни науки, математика и информатика, професионално направление 4.6. Информатика и компютърни науки (Информационни системи и технологии, информатика и компютърни науки), е напълно завършен труд, съдържащ научно-приложни резултати, които са оригинален принос в науката. Той показва, че докторантът притежава необходимите теоретични и практически знания по научната специалност и има способност за извършване на самостоятелни научни изследвания.

Дисертацията отговаря на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника за прилагане на ЗРАСРБ. Удовлетворени са минималните национални изисквания.

Давам положителна оценка на представения дисертационен труд „Онтологичен модел за набиране на човешки ресурси“ (“Ontology-based

Model for Human Resources Recruitment")“ с автор Марио Марун (Mario Maroun).

Варна

подпись: .....

21.04.2022 г.

(проф. д.н. Борислав Стоянов)