

Phân tích cách lên ý tưởng
& chống bí ý khi phát triển bài

Xử lý khó khăn paraphrasing
& từ vựng theo topics

Chấm điểm chi tiết của
Cựu Giám khảo IELTS

IELTS INSIGHTS

VOLUME 14

SEPTEMBER 2024
ielts1984.vn/ielts-insights

Thực hiện bởi
 IELTS 1984

GIẢI ĐỀ IELTS
Topic: **WORK**

CAREER COMMITMENT
VS. **CHANGING JOBS**

Which path leads to job satisfaction?

INTERVIEWING IS AN
UNRELIABLE HIRING
PRACTICE

Agree or Disagree?

WEALTH
VS. **SOCIAL IMPACT**

Which one truly defines success?

September

Cào mừng bạn đến Tạp chí IELTS Insights 09/2024. Không chỉ là bài mẫu, đây là tạp chí đầu tiên giải đề thi thật hàng tháng chi tiết từng bước, được biên soạn bởi đội ngũ học thuật của trung tâm IELTS 1984. Hiện chúng mình đã phát hành nhiều số tạp chí trước, để đọc thêm nhiều bài giải đề chi tiết, bạn có thể tải tại website IELTS 1984: <https://ielts1984.vn/ielts-insights/>

IELTS Insights - Giúp hiểu kì thi IELTS một cách bản chất

Cộng đồng học IELTS có vô vàn bài mẫu, tài liệu giải đề thi miễn phí, tuy nhiên để chọn lọc được tài liệu chất lượng và phù hợp thì không hề dễ dàng. Vì vậy, lý do IELTS 1984 cho ra đời tạp chí IELTS Insights là mang đến người học một góc nhìn bản chất, đơn giản và cực kì dễ hiểu về kì thi IELTS. Với phần đông học sinh, các bạn thường đặt mục tiêu quanh mức 6.0-7.0, và đây là một mục tiêu hoàn toàn khả thi với phần lớn các bạn, nếu mình học đúng phương pháp và thực sự quyết tâm. Chúng mình rất mong muốn IELTS Insights sẽ là người bạn hữu ích, luôn đồng hành cùng mọi người trên hành trình này.

Một điểm khác biệt nổi bật của IELTS Insights

mà đội ngũ IELTS 1984 hướng đến, là *sự chi tiết và toàn diện* trong việc phân tích đề thi thực tế hàng tháng. Với mỗi số tạp chí phát hành, chúng mình sẽ đi sâu vào việc giải các đề thi IELTS vừa mới diễn ra trong tháng trước đó,

giải thích chi tiết về cách cách lên idea, cách phát triển ý, gom data cho từng body, paraphrasing. Sau đó, chúng mình sẽ cùng viết một bài sample dựa trên insights cụ thể đã phân tích. Hơn nữa, một số bài cũng sẽ được gửi cho cựu giám khảo IELTS chấm, và chúng mình để ở phía cuối tạp chí nha. Chúng mình luôn nỗ lực để có thể phát triển tạp chí IELTS Insights ngày càng tốt hơn.

Nếu bạn có bất cứ ý kiến đóng góp, hãy giúp chúng mình nhắn tin vào tài khoản Zalo OA của IELTS 1984 nhen: <https://zalo.me/ielts1984>



MỤC LỤC

[04] IELTS 1984 Sharing

[06] Bản tin

[07] Task 1
19/08/2024 _____ Dạng: **TABLE**

[09] Task 1
23/08/2024 _____ Dạng: **TABLE**

[11] Task 2
04/08/2024 _____ Topic: **CAREER**

[14] Task 2
09/08/2024 _____ Topic: **INTERVIEW**

[17] Task 2
Đề do độc giả gửi _____ Topic: **SUCCESS**

[21] Humans of IELTS Insights

[22] Comment chi tiết của Cựu Giám Khảo

Target IELTS 6.5 - 7.0

- Phương pháp ôn thi đúng

Với phần lớn học sinh ôn thi IELTS, các bạn chỉ đặt target ở mức 6.5-7.0, nhưng mình lại đọc nhiều lời khuyên vốn chỉ dành cho các bạn aim band điểm cao (7.5-8.0). Vậy nên, với thời gian có hạn, nếu chỉ đặt mục tiêu IELTS 6.5-7.0 thì chúng mình nên có chiến lược học phù hợp để tối ưu nhất quá trình ôn thi IELTS

■ **Với kỹ năng Writing:** Đây có lẽ là kỹ năng mà có nhiều lời đồn đoán và mập mờ nhất khi ôn thi IELTS. Người học thường bị dọa dẫm với từ vựng học thuật, cấu trúc câu học thuật, kiến thức cao siêu khi viết Essay ở Writing Task 2 và miêu tả data ở Task 1.

Việc có nhiều từ vựng và cấu trúc câu hay có thể cần thiết ở band điểm Writing cao (7.5-8.0), nhưng nếu mình chỉ aim band điểm 6.5-7.0, điều quan trọng nhất là chúng mình cần viết một bài viết **“dễ hiểu”** và **“ít lỗi sai”** (chứ chưa cần từ vựng hay). Bài viết dễ hiểu nghĩa là: mình phải có quan điểm rõ ràng cho câu hỏi của đề, quan điểm nhất quán trong cả bài, và các câu văn được liên kết mạch lạc với nhau. Từ vựng ‘khó’ không thực sự quá quan trọng ở band điểm 6.5-7.0.

Một vấn đề rất lớn khi nhồi nhét từ vựng ở band 6.5-7.0, đó là các bạn dễ hiểu sai nghĩa của từ vựng gần giống nhau (ví dụ “common” và “popular” có nghĩa khác nhau, không phải là từ đồng nghĩa, với nghĩa “phổ biến”). Vậy nên, khi nhồi nhét từ vựng khó, các bạn sẽ dễ biến bài văn mình trở nên rất khó hiểu với người bản xứ.



Đây là những vấn đề mà team giáo viên tại IELTS 1984 chúng mình liên tục nhắc học sinh trên lớp. Việc ôn thi IELTS ở khoá BUD & BLOOM được tập trung chính vào lập luận. Chúng mình sẽ hướng dẫn học sinh cách lập luận hợp lý cho bài thi, hiểu được logic giữa các dạng câu hỏi để từ đó viết essay dễ hiểu và thuyết phục hơn. Giáo viên cũng sẽ sửa bài rất nhiều để giúp bài viết mạch lạc, các ý tưởng được sắp xếp logic với nhau, chứ chúng mình không quá chú trọng nhồi nhét từ vựng và cấu trúc câu ‘cao cấp’.

■ **Với kỹ năng SPEAKING:** Giống với Writing, việc nhồi nhét idiom và từ vựng khó cũng không quá cần thiết nếu bạn chỉ đặt mục tiêu 6.5-7.0. Điều quan trọng nhất ở band điểm này là chúng mình cần **tập trung vào sự lưu loát**, dùng từ vựng đơn giản nhưng vẫn có thể diễn đạt được ý tưởng của mình và phát âm dễ hiểu.

Các bạn có thể xem nhiều bài nói của thầy Khoa (IELTS 9.0) ở Youtube IELTS 1984. Thầy Khoa đã được 5 lần IELTS Speaking 9.0 nên có rất nhiều kinh nghiệm về kỹ năng Speaking. Dù thế, các bạn thấy rõ bài nói của thầy vẫn dùng từ vựng vô cùng đơn giản, không cần từ vựng fancy thì bạn vẫn hoàn toàn có mức điểm tốt trong bài thi nếu tập trung vào fluency và phát âm dễ hiểu.

Đây cũng là trọng tâm của việc dạy các khoá ôn thi (BUD & BLOOM) ở IELTS 1984, khi chúng mình hướng dẫn học sinh cách phát triển ý, cách để kéo dài bài nói một cách mạch lạc, và ứng biến với những câu hỏi khó trong bài thi Speaking.

■ **Với kỹ năng READING:** Kỹ năng Reading có lẽ luôn là phần 'cứu điểm' overall trong bài thi IELTS. Nếu bạn còn cảm thấy khó khăn với bài thi, có lẽ là vì mình đã học chưa đúng phương pháp. Nếu còn nhiều tháng để học, các bạn không cần dành quá nhiều thời gian để luyện đề, vì bản chất là bài thi đòi hỏi thí sinh cải thiện kỹ năng Đọc - Hiểu, và từ đó điểm thi sẽ lên tương ứng.

Chúng mình cần 'học' từ các bài Reading (chứ không chỉ là 'giải đề'). Với mỗi bài đọc, chúng mình có thể tập tóm tắt ý chính của bài để từ đó nâng cao khả năng hiểu & tóm tắt ý chính.

Đồng thời, với mỗi câu trả lời sai, mình không được dễ dãi bỏ qua, mà phải dành thật nhiều thời gian để xem xét kỹ từng lỗi,

tại sao mình sai, cách paraphrase của câu hỏi là gì, từ đó rút kinh nghiệm cho những lần sau. Cuối cùng, **vocab là rất quan trọng cho Reading** nên chúng mình cần note vocab hay trong bài để học & ôn tập mỗi ngày bạn nhé.

■ **Với kỹ năng LISTENING:** Khi dạy ở IELTS 1984, khi chúng mình nói với học sinh là "Viết essay không quan trọng bằng Listening", nhiều bạn bị shocked, nhưng thực tế là Essay chỉ chiếm 2/3 điểm Writing, nên hiển nhiên là Listening có trọng số điểm overall cao hơn viết Essay.

Rất nhiều bạn sau khi thi IELTS về không đạt band, đã hối hận vì không ôn Listening kĩ hơn. Listening là một kỹ năng rất khó và cần thời gian để luyện đều hàng ngày, Listening sẽ lên chậm và từ từ, nên mình cần học thật đều hàng ngày chứ không thể ôn cấp tốc thời gian ngắn trước khi thi được bạn nhé.

Học sinh ở IELTS 1984 thường không phải lo lắng khi chuẩn bị học liệu cho việc ôn tập Reading & Listening vì platform tự học của chúng mình đã chuẩn bị sẵn đầy đủ tài liệu theo từng tuần, các câu hỏi Reading đều được giải thích chi tiết để mình có thể tự học ở nhà. Nếu mình vẫn chưa sáng tỏ, các bạn có thể ngay lập tức inbox cho giáo viên để được giải thích chi tiết.

Chúng mình đã dạy hơn 4000 học sinh và rất nhiều bạn đạt thành tích tốt 6.5-8.5 khi thi IELTS. Và trên đây là những đúc kết về những hiểu nhầm thường có về ôn thi IELTS mà chúng mình rút ra. Nếu các bạn còn khó khăn trong việc học và ôn thi IELTS, mơ hồ bởi quá nhiều tài liệu và phương pháp, thì hãy liên hệ chúng mình để được giải đáp nhé!

Ngoài ra, bạn có thể đọc thêm những bài chia sẻ kinh nghiệm về IELTS tại: <https://ielts1984.vn/tong-quan-ve-ielts chia-se-trai-nghiem>

Bảng vàng truyền cảm hứng

Nỗ lực đạt IELTS 6.5 từ level cơ bản của Lâm...

“Về Writing: Ở khóa ROOT nền tảng của IELTS 1984, mình được học về cách để viết được một câu hoàn chỉnh trong tiếng Anh. Ở khóa BLOOM ôn thi thì mình được học kĩ hơn về LOGICAL FRAMEWORK, đây thực sự là cứu cánh của mình giúp mình đạt 6.5 writing. Framework không phải là một câu mẫu rồi cứ chép i xì, mà nó một hệ thống giúp mình có idea tốt hơn, là bộ khung giúp mình tiết kiệm thời gian trong quá trình làm bài, làm cho các ideas có lập luận chặt chẽ hơn mà không bị hời hợt tránh bị mất điểm. Thực sự khi vào phòng thi không có thời gian để suy nghĩ để này thì nên viết theo cách nào, cấu trúc như thế nào... lúc đó khá là rối äy mọi người...”



Bạn **Võ Ngọc Lâm** (thứ hai từ trái sang) là học viên full lộ trình ROOT > TRUNK > BLOOM tại IELTS 1984.

Bạn xem thêm bài chia sẻ kinh nghiệm của Lâm tại: <https://ielts1984.vn/review>

Cập nhật

Lịch khai giảng tháng 10/2024 của IELTS 1984

Copyright © 2024 IELTS 1984.vn. All Rights Reserved.

LỊCH KHAI GIẢNG THÁNG 10, 2024

	Thời lượng	Khai giảng	Lịch học	Mã lớp
OFFLINE				
ROOT (Pre-IELTS)	9 Tuần -54h	01/10 07/10 22/10	Chiều 3-5-7: 17:45 Tối 2-4-6: 20:00 Tối 3-5-7: 20:00	RT 10.24 OF A RT 10.24 OF C RT 10.24 OF H
TRUNK (IELTS Foundation)	9 Tuần -54h	01/10 07/10 21/10 29/10	Chiều 3-5-7: 17:45 Chiều 2-4-6: 17:45 Tối 2-4-6: 20:00 Tối 3-5-7: 20:00	TR 10.24 OF A TR 10.24 OF C TR 10.24 OF H TR 10.24 OF L
BUD (Bầu ra 6.0)	9 Tuần -54h	14/10 15/10 15/10 21/10	Chiều 2-4-6: 17:45 Chiều 3-5-7: 17:45 Tối 3-5-7: 20:00 Tối 2-4-6: 20:00	BU 10.24 OF E BU 10.24 OF F BU 10.24 OF G BU 10.24 OF H
BLOOM (Bầu ra 6.5/7.0+)	10 Tuần -60h	07/10 21/10	Chiều 2-4-6: 17:45 Tối 2-4-6: 20:00	BL 10.24 OF C BL 10.24 OF H
ONLINE	Qua Google Meet			
ROOT (Pre-IELTS)	9 Tuần -54h	07/10 14/10	Chiều 2-4-6: 17:45 Tối 2-4-6: 20:00	RT 10.24 ON C RT 10.24 ON F
TRUNK (IELTS Foundation)	9 Tuần -54h	30/09 08/10 22/10 28/10	Chiều 2-4-6: 17:45 Chiều 3-5-7: 17:45 Tối 3-5-7: 20:00 Tối 2-4-6: 20:00	TR 10.24 ON A TR 10.24 ON C TR 10.24 ON H TR 10.24 ON L
BUD (Bầu ra 6.0)	9 Tuần -54h	30/09 07/10 29/10 29/10	Tối 2-4-6: 20:00 Chiều 3-5-7: 17:45 Tối 2-4-6: 20:00 Tối 3-5-7: 20:00	BU 10.24 ON A BU 10.24 ON C BU 10.24 ON H BU 10.24 ON L
BLOOM (Bầu ra 6.5/7.0+)	10 Tuần -60h	10/09 07/10 29/10	Tối 3-5-7: 20:00 Tối 2-4-6: 20:00 Tối 3-5-7: 20:00	BL 09.24 ON B BL 10.24 ON C BL 10.24 ON L

LIÊN HỆ

CHÍNH SÁCH

- Ưu đãi:** Đăng ký nhóm 2 người cùng đợt: **giảm 200.000/người**
- Lớp học quy mô siêu nhỏ (10 - 14 bạn), giáo viên chăm bải và theo sát quá trình học của mỗi bạn, không bỏ sót bất cứ bạn nào trong lớp.
- Hoàn ngay 90% học phí đã đóng trong vòng 2 buổi đầu nếu không hài lòng - Học tại miễn phí theo chính sách.
- Kỹ năng Speaking có trợ giảng hỗ trợ quá trình luyện tập tại lớp, các bạn sẽ được luyện tập nhiều và có thêm bài tập ghi âm ở nhà được chấm chi tiết.
- Nền tảng công nghệ tự học giao diện giống kỳ thi thật, hướng dẫn đáp án chi tiết.

The table below shows the proportion of the workforce who are women and the proportion of managers who are women in five different countries.

Summarise the information by selecting and reporting the main features, and make comparisons where relevant.

The table below shows the proportion of the workforce who are women and the proportion of managers who are women in five different countries.

Country	Women (as %) in Labour Force	Women (as %) in management
Australia	42	43
Egypt	20	12
Sri Lanka	42	9
Japan	48	17
United States	46	43

DISCUSSION

1 IDEA CHO OVERVIEW: Như thường lệ, ở phần overview, chúng ta cần nêu ra đặc điểm nổi bật của biểu đồ, và team academic IELTS 1984 tập trung vào differences (sự khác biệt) với bài này. Cụ thể như sau:

- Japan có tỉ lệ lao động nữ cao nhất, trong khi Australia và United States có tỉ lệ nữ làm quản lý cao nhất.
- Có sự chênh lệch lớn giữa tỉ lệ phụ nữ tham gia lao động và tỉ lệ nữ làm quản lý ở Japan và Sri Lanka.

2 CÁCH PHÂN BODY: Với table này, team academic IELTS 1984 phân body theo sự phát triển của các quốc gia. Cụ thể như sau:

- BODY 1: Tả 3 quốc gia phát triển là Australia, Japan, và United States.
- BODY 2: Tả 2 quốc gia đang phát triển là Egypt và Sri Lanka.

3 CÁCH VIẾT TỪNG CÂU:

BODY 1:

- Câu 1: Tỉ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động ở United States là 46%, cao hơn tỉ lệ phụ nữ làm quản lý ở quốc gia này (43%).
- Câu 2: Lao động nữ và nữ làm quản lý ở Australia chiếm phần trăm gần bằng nhau, khoảng 43%.
- Câu 3: Ở Japan, 48% lao động là nữ giới, gần gấp 3 tỉ lệ phụ nữ làm quản lý (17%).

BODY 2:

- Câu 1: Tỉ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động ở Sri Lanka là 42%, nhưng chỉ có 9% trong số đó làm quản lý.
- Câu 2: 20% lao động ở Egypt là nữ giới, gần gấp đôi tỉ lệ phụ nữ làm quản lý (12%).

4 PARAPHRASING: Ở đề này, để hạn chế việc lặp từ khi nói về phụ nữ tham gia lao động và phụ nữ làm quản lý, bạn có thể tham khảo một số cụm sau đây để paraphrase nhé:

- women in labour force: participate in the workforce, working women, women's labor force participation
- women in management: female managers, women's labor force participation, women in management positions, representation in management roles, in managerial positions

The table below shows the proportion of the workforce who are women and the proportion of managers who are women in five different countries.

Summarise the information by selecting and reporting the main features, and make comparisons where relevant.

The table below shows the proportion of the workforce who are women and the proportion of managers who are women in five different countries.

Country	Women (as %) in Labour Force	Women (as %) in management
Australia	42	43
Egypt	20	12
Sri Lanka	42	9
Japan	48	17
United States	46	43



SAMPLE

viết bởi anh giáo **Trần Quang Minh (IELTS 8.0)**

Word Count: **193 words**

Paraphrasing | **Vocabulary**

The table illustrates the percentage of women who **participate in the workforce** and those who are **female managers** across five different nations.

Overall, while Japan has the highest rate of **working women**, Australia and the United States lead in the proportion of **women in management positions**. In addition, Sri Lanka and Japan maintain the largest gap between **women's labor force participation** and their **representation in management roles**.

Regarding the three developed countries, women in the United States account for 46% of the workforce, which is 3% higher than the figure for those **in managerial positions**, at 43%. Female Australians constitute similar proportions in both categories, standing at around 43%. In contrast, 48% of the workforce in Japan are women, nearly triple the rate of those in managerial roles, at only 17%.

Turning to the remaining nations, although 42% of workers in Sri Lanka are female, they constitute only 9% of management positions in that country, which is the lowest of the five listed. Similarly, a relatively large disparity is also seen in Egypt, as 20% of their labor force is comprised of women, nearly double the percentage of female managers, at only 12%.

The table below shows the population ratio of males per 100 females in six different areas in 1955 and 2005. Summarise the information by selecting and reporting the main features, and make comparisons where relevant.

The table below shows the population ratio of males per 100 females in six different areas in 1955 and 2005.

	Africa	Asia	Europe	North America	South and Central America	Oceania
1955	97.8	105.3	89.4	100.1	100	103.9
2005	99.2	104.9	92.8	96.9	97.5	99.8

DISCUSSION

1 IDEA CHO OVERVIEW: Khi viết overview cho số liệu có thay đổi qua thời gian, **team academic IELTS 1984** chúng mình sẽ tìm điểm nổi bật nhất trong *trend* (xu hướng) và *differences* (sự khác biệt). Cụ thể như sau:

- **Trend:** Dựa vào năm vào đầu và năm cuối, có thể thấy tỉ lệ nam giới trên mỗi 100 nữ ở *Europe* và *Africa* tăng, trong khi ở *Asia*, *North America*, *South and Central America* và *Oceania* thì giảm.
- **Differences:** Ở cả 2 năm, con số ở *Asia* luôn cao nhất, còn ở *Europe* luôn thấp nhất.

2 CÁCH PHÂN BODY: Với table này, chúng mình sẽ phân body theo khu vực có cùng xu hướng cho mỗi body:

- **BODY 1:** Tả những khu vực có điểm chung là tỉ lệ nam nữ (trên mỗi 100 nữ) **đều giảm**.
- **BODY 2:** Tả những khu vực có điểm chung là tỉ lệ nam nữ (trên mỗi 100 nữ) **đều tăng**.

3 CÁCH VIẾT TỪNG CÂU:

- **BODY 1:**
 - ▶ **Câu 1:** Tả số liệu năm đầu của *Asia* (105.3) và *Oceania* (103.9).

- ▶ **Câu 2:** Tả số liệu năm đầu của hạng mục *North America* và hạng mục *South and Central America* (đều ở mức 1 nam : 1 nữ).
- ▶ **Câu 3:** Sau đó, tỉ lệ ở *Asia* giảm 0.4 xuống còn 104.9.
- ▶ **Câu 4:** Tỉ lệ nam nữ của *Oceania* trở nên cân bằng hơn với tỉ lệ là 99.8.
- ▶ **Câu 5:** Ở *North America* và *South and Central America* thì tỉ lệ này giảm, chạm mức 96.9 và 97.5.

BODY 2:

- ▶ **Câu 1:** Tả số liệu năm đầu của *Europe* (89.4) và *Oceania* (97.8).
- ▶ **Câu 2:** Vào năm 2005, *Europe* vẫn là khu vực có tỉ lệ nam trên 100 nữ thấp nhất ở mức 92.8, còn *Africa* xếp ở hạng ba với số liệu là 99.2.

4 PARAPHRASING: Trong bài này, từ *tỉ lệ nam giới mỗi 100 nữ* sẽ được dùng nhiều lần, nên mình sẽ có một vài cách để paraphrase cụm này:

- ▶ **ratio of males per 100 females:** *male population relative to females, male-to-female ratios, gender ratios, sex distribution, male-to-female gender balance.*



The table below shows the population ratio of males per 100 females in six different areas in 1955 and 2005.

Summarise the information by selecting and reporting the main features, and make comparisons where relevant.

The table below shows the population ratio of males per 100 females in six different areas in 1955 and 2005.

	Africa	Asia	Europe	North America	South and Central America	Oceania
1955	97.8	105.3	89.4	100.1	100	103.9
2005	99.2	104.9	92.8	96.9	97.5	99.8



SAMPLE
viết bởi anh giáo **Bùi Minh Trí (IELTS 8.5)**

Word Count: **235 words**
Paraphrasing | Vocabulary

The table gives information about the ratio of males per 100 females in six regions in 1955 and 2005.

Overall, in Africa and Europe, an upward trend was witnessed in the **male population relative to females**, while declines were seen in the remaining regions. In addition, the highest figures were consistently recorded in Asia in both years, whereas the opposite was the case in Europe.

Concerning areas with high **male-to-female ratios**, in 1955, there were 105.3 males per 100 females in Asia, followed by Oceania with the figure of 103.9. Meanwhile, the **gender ratios** in North America and South and Central America were nearly identical, at a virtually 1-to-1 ratio of males to females. In the latter year, Asia's ratio experienced a marginal decline, dropping by 0.4. However, Oceania's **sex distribution** became more balanced, with a ratio of 99.8. Similarly, in North America as well as South and Central America, the male-to-female ratio decreased by the end of the 50-year period, to 96.9 and 97.5, respectively.

Regarding the two remaining regions, in 1955, in both Europe and Africa, **males were outnumbered by females**, with 89.4 males per 100 females in the former region, compared to the latter's 97.8 males. By 2005, there were still significantly fewer males than females in European countries, whereas Africa ended up third highest in terms of **male-to-female gender balance**, with their ratios rising to 92.8 and 99.2, in that order.

People who decide on a career path early in their lives and keep to it are more likely to have a satisfying working life than those who change jobs frequently.

To what extent do you agree or disagree?

Đây là **đề thi thật** mà **bạn Võ Ngọc Lâm**, học viên 3 khoá ROOT - TRUNK - BLOOM tại IELTS 1984, đã gặp vào **04/08/2024**. Lâm đã đạt **6.5 Writing và Overall 6.5** luôn.

Sau khi đi thi về, Lâm tâm sự đề thi Task 2 mà bạn ấy đã gặp thú vị lắm. Là một sinh viên sắp ra trường bạn ấy cũng băn khoăn nhiều trong việc định hướng sự nghiệp tương lai. Lâm nhắn nhủ với anh chị giáo viên là: "Ước gì anh chị có thể giải đề này trong IELTS Insights, em muốn lắng nghe quan điểm của mọi người ạ".

Vậy nên, để chúc mừng Lâm thì "cô tiên" sẽ biến điều ước thành sự thật ngay sau đây. Mời mọi người cùng xem cách team IELTS 1984 triển khai lập luận và sử dụng từ vựng, cấu trúc câu gì để nâng cấp bài viết tốt nhé!

DISCUSSION

1 IDEA VÀ CÁCH LẬP LUẬN: Khi đọc đề bài này, **team academic IELTS 1984** chúng mình nhận thấy rằng chủ đề này khá phổ biến nhiều người, đặc biệt là trong thời đại ngày nay khi mà việc thay đổi công việc không còn là điều hiếm gặp. Dựa trên kinh nghiệm và quan sát của chúng mình, việc gắn bó với một nghề nghiệp từ sớm không nhất thiết dẫn đến sự hài lòng trong công việc. Thực tế, trong thời đại ngày nay, việc thay đổi công việc có thể mang lại nhiều lợi ích hơn. Do đó, chúng mình đã quyết định **không đồng ý** với quan điểm được đưa ra trong đề bài.

Cách lập luận của chúng mình như sau:

- **BODY 1:** Trình bày những **bất lợi** của việc gắn bó lâu dài với một sự nghiệp
 - ▶ **Core idea 1:** Rủi ro mất việc do sự phát triển của công nghệ
 - ▶ **Core idea 2:** Hạn chế trong việc phát triển kỹ năng nghề nghiệp và phát triển bản thân.

- **BODY 2:** Giải thích **lợi ích** của việc thay đổi công việc

- ▶ **Core idea 1:** Cơ hội khám phá đam mê thực sự
- ▶ **Core idea 2:** Tăng khả năng thích ứng với những thay đổi trong thị trường lao động.

2 PHÁT TRIỂN Ý:

- **BODY 1:** Bất lợi của việc gắn bó lâu dài với một nghề nghiệp
 - ▶ **Câu 1 (Topic sentence):** Gắn bó với một công việc có thể gây bất lợi theo nhiều cách.
 - ▶ **Câu 2 (Bất lợi 1):** Người lao động đối mặt với nguy cơ mất việc do sự phát triển công nghệ (*risk of being displaced due to technological advancement*).
 - ▶ **Câu 3 (Hệ quả 1):** Những người gắn bó với một công ty cụ thể có thể khó theo kịp thời đại (*keep up with the times*).
 - ▶ **Câu 4 (Hệ quả 2):** Stress và lo sợ mất việc (*constant stress and fear of being out of work*) có thể dẫn đến sự không hài lòng trong công việc.

► **Câu 5 (Bất lợi 2):** Việc chỉ tập trung vào một công việc có thể cản trở sự phát triển kỹ năng (*skill development could be hindered*).

► **Câu 6 (Bất lợi 3):** Thiếu sự đa dạng và thách thức mới có thể dẫn đến sự chán nản (*lack of diverse, new challenges often leads to frustration*).

● **BODY 2:** Lợi ích của việc thay đổi công việc

► **Câu 1 (Topic sentence):** Thay đổi công việc là cách hiệu quả hơn để đạt được sự hài lòng trong công việc (*achieving a satisfying work life*).

► **Câu 2 (Lợi ích 1):** Cơ hội khám phá đam mê thực sự (*opportunity to explore one's true passions*)

► **Câu 3 (Giải thích 1):** Tiếp xúc với nhiều lĩnh vực và ngành nghề khác nhau (*exposed to diverse fields and industries*).

► **Câu 4 (Hệ quả 1):** Quá trình tự khám phá bản thân (*self-discovery*) giúp tăng sự trân trọng đối với nghề nghiệp (*deepens one's appreciation for their profession*).

► **Câu 5 (Lợi ích 2):** Tăng khả năng thích ứng (*be resilient against*) với những thay đổi về công nghệ và kinh tế (*technological and economic changes*).

► **Câu 6 (Hệ quả 2):** Mang lại cho người lao động cảm giác bản thân có thể tự kiểm soát được cuộc đời của mình (*a greater sense of control*) và điều này giúp họ có thể ứng phó trong những tình huống bất ngờ (*unexpected circumstances*).

3 PARAPHRASING: Trong bài này, có một số từ và cụm từ cần được paraphrase nhiều lần:

► **job satisfaction:** fulfillment found in one's work, a satisfying work life, appreciation for one's profession

► **change jobs:** make a career shift, seek out different roles, exploring a new career direction, embrace change

► **decide on a career path:** early commitment to a career path, limiting oneself to a single career, dedicate themselves to a specific field, complete dedication to one's career.

4. VOCABULARY:

► **be displaced** (adj): bị thay thế, mất chỗ

► **redundant** (adj): thừa, không cần thiết nữa

► **resilient** (adj): có khả năng phục hồi, linh hoạt || thường đi với "against sth" hoặc "to sth"

► **adaptability** (n): khả năng thích nghi



Luyện viết bài này, được AI chấm miễn phí,

[TẠI ĐÂY](#)

► B1: Đăng nhập hoặc tạo tài khoản tại youpass.vn

► B2: Nhấp vào link hoặc quét QR để viết bài

People who decide on a career path early in their lives and keep to it are more likely to have a satisfying working life than those who change jobs frequently.

To what extent do you agree or disagree?



SAMPLE

viết bởi chị giáo Vũ Thanh Vân (IELTS 8.5)

Word Count: 369 words

Paraphrasing | Vocabulary

Opinions are divided on whether **early commitment to a career path** helps people attain job satisfaction more easily than those who do not stick with the field they have initially chosen. I disagree with this view, as **limiting oneself to a single career** is not beneficial to workers' mental health in the modern age.

Committing to a career can certainly be disadvantageous in a number of ways, such as the fact that workers currently face a significant risk of being **displaced** due to the rapid changes brought about by technological advances, including artificial intelligence and automation. Apart from certain fields such as medicine or engineering, those who **dedicate themselves to a specific field** might find it challenging to keep up with the times, and consequently, are more likely to become unemployed if they are made **redundant**. The resulting constant stress and fear of being out of work could contribute to job dissatisfaction. Furthermore, **complete dedication to one's career** could mean that, while their work may be exciting initially, their skill development could be hindered in the future. Beyond the issue of career experience, a lack of diverse, new challenges often leads to frustration, and eventual dissatisfaction with the chosen path.

On the other hand, **exploring a new career direction** is a much more effective way of achieving **a satisfying work life**, thanks to the various benefits of doing so. One advantage is the opportunity to explore one's true passions beyond one's current career. People who **seek out different roles** are more easily exposed to diverse fields and industries, allowing them to identify their unrealized career goals and even newfound interests. This self-discovery process often deepens one's **appreciation for one's profession**, contributing to greater satisfaction. Additionally, those who are willing to **make a career shift** are more likely to be **resilient** against the aforementioned technological and economic changes. Such **adaptability** gives workers a greater sense of control and prepares them for unexpected circumstances, such as company restructuring, ultimately improving the **fulfilment found in their work**.

In conclusion, I maintain that it is not ideal to remain on the same career path indefinitely. Instead, by **embracing change**, satisfaction can be achieved through exploring one's own passions and growing resilient to change.

Interviews form the basic selecting criteria for most large companies. However, some people think that the interview is not a reliable method of choosing whom to employ.

To what extent do you agree or disagree?

DISCUSSION

1 IDEA VÀ CÁCH LẬP LUẬN: Đề bài này đang đưa ra một cuộc tranh luận: hình thức phỏng vấn có phải là phương pháp cơ bản và hiệu quả để chọn ra ứng viên sáng giá hay không? Dựa trên kinh nghiệm “thực chiến” của **team academic IELTS 1984**, trong quá trình tuyển dụng, phỏng vấn nhất định là **một phần không thể thiếu** để công ty và ứng viên hiểu về nhau hơn.

Do đó, trong bài essay này, chúng mình cho rằng: mặc dù phỏng vấn không phải là một phương pháp hoàn hảo và có một vài **bất lợi nhỏ**, nó vẫn là một cách **đáng tin cậy** để doanh nghiệp tìm được “đồng đội” phù hợp.

Cách lập luận của chúng mình như sau:

- **BODY 1:** Phải thừa nhận là phỏng vấn vẫn có **một vài điểm bất cập**
 - ▶ **Core idea 1:** Quyết định của người phỏng vấn có thể bị ảnh hưởng bởi **thành kiến cá nhân**.
 - ▶ **Core idea 2:** Hình thức phỏng vấn vẫn đáp truyền thống **không phản ánh được trọn vẹn** kỹ năng của ứng viên.
- **BODY 2:** Mặc dù vẫn còn vài hạn chế đã nêu ở trên, hình thức phỏng vấn vẫn có thể cho người tuyển dụng **thấy được nhiều khía cạnh của một người ứng viên**
 - ▶ **Core idea 1:** Các cách phỏng vấn **mới lạ và sáng tạo** như câu hỏi về tình huống hoặc kiểm tra kỹ năng chuyên môn.

- ▶ **Core idea 2:** Những **phẩm chất tốt** mà không thể đánh giá được qua CV như sự đúng giờ, thái độ, văn hóa làm việc.

2 PHÁT TRIỂN Ý:

● BODY 1: Các điểm bất lợi của phỏng vấn

- ▶ **Câu 1 (Topic sentence):** Có hạn chế liên quan đến việc đánh giá dựa trên quan điểm cá nhân (*personal judgement*) của người phỏng vấn và sự khó khăn trong việc đưa ra đánh giá công bằng (*fair evaluations*).
- ▶ **Câu 2 (Bất lợi 1):** Nhà tuyển dụng có thể có quan điểm thiên vị (*hold biased views*) đối với ứng viên chỉ dựa trên nền tảng học vấn (*academic background*) của họ trong quá trình lọc CV (*CV screening process*) hoặc qua ấn tượng ban đầu (*first impressions*).
- ▶ **Câu 3 (Tác động 1):** Sự đánh giá vội vàng này (*hasty judgments*) có thể dẫn đến việc đánh giá không công bằng và khiến công ty tuyển dụng nhầm phải ứng viên không phù hợp.
- ▶ **Câu 4 (Bất lợi 2):** Người phỏng vấn thường khó đánh giá chính xác năng lực tổng thể (*overall competence*) của ứng viên chỉ qua hình thức hỏi-đáp (*question-and-answer format*) truyền thống.
- ▶ **Câu 5 (Lý do 2):** Một số ứng viên có thể trả lời tốt trong buổi phỏng vấn, nhưng điều này không đồng nghĩa với việc họ sẽ làm tốt công việc.

- ▶ **Câu 6 (Tác động 2):** Phương pháp phỏng vấn này cũng có thể bỏ sót những ứng viên phù hợp (*overlooking qualified applicants*) nếu họ bị bất ngờ (*are thrown off*) bởi những câu hỏi lạ hoặc không ngờ tới.

● **BODY 2:** Những cái lợi lớn hơn mà phỏng vấn có thể đem lại được

- ▶ **Câu 1 (Topic sentence):** Những hạn chế đã đề cập có thể được khắc phục bằng các phương pháp sáng tạo, như câu hỏi tình huống (*scenario-based questions*) hoặc đánh giá dựa trên năng lực (*competency-based assessments*).
- ▶ **Câu 2 (Lợi ích 1):** Các cách phỏng vấn mới lạ có thể giúp các công ty đánh giá được những kỹ năng không thể hiện được trên hồ sơ, vì ứng viên sẽ có nhiều cơ hội hơn để thể hiện khả năng của mình (*demonstrate their skills*).
- ▶ **Câu 3 (Ví dụ 1):** Một lập trình viên có thể được hỏi về kỹ năng giải quyết vấn đề (*problem-solving approach*) cho một thử thách về lập trình, qua đó thể hiện kiến thức chuyên môn (*showcase technical knowledge*) và kỹ năng phân tích (*analytical skills*) của họ.
- ▶ **Câu 4 (Tác động 1):** Điều này giúp các công ty nhận diện và tuyển dụng được những cá nhân có năng lực, từ đó giảm thời gian đào tạo và chi phí vận hành (*overhead costs*).
- ▶ **Câu 5 (Lợi ích 2):** Những phẩm chất đáng giá (*desirable qualities*) của ứng viên như sự đúng giờ hay tự tin có thể được đánh giá kỹ lưỡng thông qua thái độ của họ hoặc kiểm tra tham chiếu (*reference checks*).

- ▶ **Câu 6 (Tác động 2):** Nhà tuyển dụng có thể xác định xem ứng viên có phù hợp với văn hóa công ty (*culturally suited*) và có khả năng gắn bó lâu dài (*commit to the company long-term*) hay không, giúp giảm thiểu sự thay đổi nhân sự (*minimizing changes in personnel*).

3 PARAPHRASING: Vì đề bài này xoay quanh 2 đối tượng: *người tuyển dụng* và *người được phỏng vấn*, nên chúng mình ưu tiên paraphrase 2 từ này.

- ▶ **interviewer (n):** recruiter, employer, company
- ▶ **candidate (n):** applicant, individual

4 VOCABULARY:

- ▶ **shortlist (v):** chọn lọc ra một nhóm nhỏ ứng viên để tiếp tục sơ tuyển
- ▶ **biased (adj):** thiên vị
- ▶ **evaluation (v):** sự đánh giá năng lực, kiến thức hoặc kỹ năng
- ▶ **competence (n):** năng lực để làm tốt một công việc
- ▶ **innovative (adj):** tiên tiến, sáng tạo
- ▶ **overhead cost (n):** chi phí vận hành



Luyện viết bài này, được AI chấm miễn phí,

TAI ĐÂY

- ▶ B1: Đăng nhập hoặc tạo tài khoản tại youpass.vn
- ▶ B2: Nhấp vào link hoặc quét QR để viết bài

Interviews form the basic selecting criteria for most large companies. However, some people think that the interview is not a reliable method of choosing whom to employ.

To what extent do you agree or disagree?



SAMPLE

viết bởi chị giáo Nguyễn Vương Hân (IELTS 8.5)

Word Count: 358 words

Paraphrasing | Vocabulary

Opinions are divided on whether interviews are a valid method to **shortlist** candidates for employment by large companies. Although there are limitations in terms of reliability and its ability to assess specific skills, I believe that its advantages in the hiring process far outweigh the drawbacks.

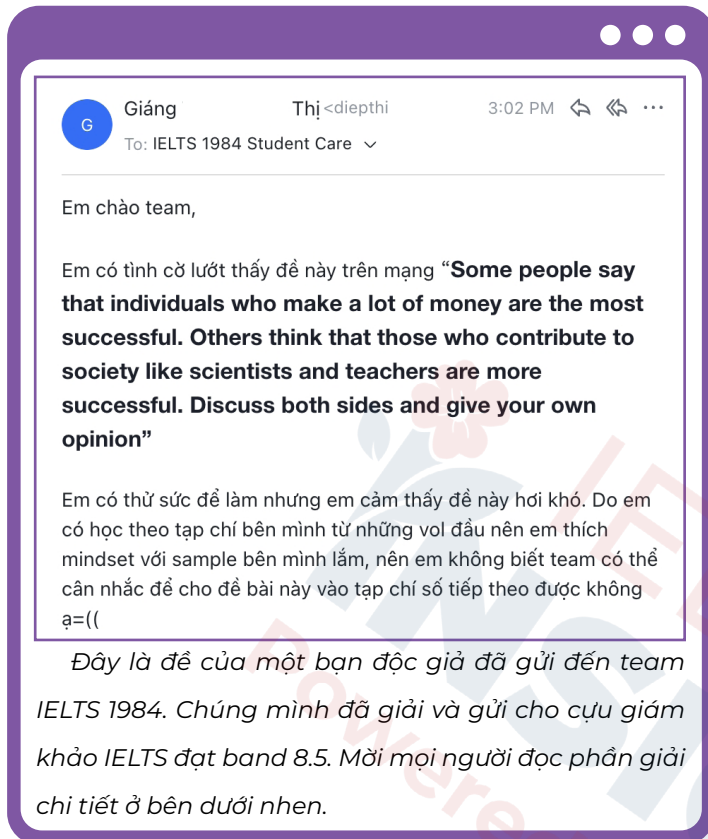
Admittedly, interviews may potentially have a few drawbacks regarding interviewers' personal judgments and difficulties in making fair evaluations. In terms of the former, **recruiters** might hold **biased** views based solely on applicants' academic backgrounds, either during the CV screening process or as a result of their first impressions. Such hasty judgments are likely to influence the interview process, which could lead to an unfair assessment of the candidates' abilities, causing companies to mistakenly hire unsuitable ones. As for the accuracy of **evaluations**, it is often difficult for interviewers to accurately assess a candidate's overall **competence** with the traditional question-and-answer format. This means that some candidates may perform well in an interview by providing strong answers, but they do not necessarily perform well at the job itself. At the same time, this interview method could also result in companies overlooking qualified **applicants**, if they are thrown off by strange or unexpected questions.

However, I believe that the aforementioned drawbacks could be overcome with **innovative** approaches, such as scenario-based questions or competency-based assessments. These could assist **companies** in assessing skills that are not visible on resumes because there would be more opportunities for candidates to demonstrate their abilities. For instance, a software developer may be asked to explain their problem-solving approach for a specific coding challenge, showcasing their technical knowledge and analytical skills. This helps companies better identify and recruit competent **individuals**, which could ultimately reduce training time and **overhead costs**. A candidate's desirable qualities, such as punctuality or confidence, could be thoroughly evaluated through their attitudes or by performing reference checks. **Employers** could determine if the candidate would be culturally suited and likely to commit to the company long-term, which contributes to minimizing changes in personnel.

In conclusion, while interviews have their shortcomings, they remain a valuable tool for evaluating various qualities of a candidate, including expertise and professionalism, in practical settings.

TASK 2 - SUCCESS

Some people say that individuals who make a lot of money are the most successful. Others think that those who contribute to society, like scientists and teachers, are more successful. Discuss both views and give your opinion.



DISCUSSION

1 IDEA VÀ CÁCH LẬP LUẬN: Đề bài này đang đưa ra một cuộc tranh luận: giữa người kiếm được nhiều tiền và người có nhiều đóng góp xã hội, ai mới là người thực sự thành công hơn?

Theo quan điểm **team academic IELTS 1984**, mặc dù không thể phủ nhận những người có thành công về mặt tài chính cũng có thể được xem là có một mức độ thành công nhất định, tuy nhiên chúng mình sẽ nghiêng về những cá nhân tạo ra giá trị cho xã hội hơn.

Cách lập luận của chúng mình như sau:

- **BODY 1:** Thừa nhận rằng những người coi sự giàu có tài chính là dấu hiệu thành công thì cũng có những điểm hợp lý

- ▶ **Core idea 1:** Việc kiếm tiền hiện nay khó khăn hơn, làm nổi bật giá trị của thành công tài chính.
- ▶ **Core idea 2:** Sự giàu có từ lâu đã là thước đo cho sự thành công ở nhiều quốc gia.
- **BODY 2:** Khẳng định rằng những người đóng góp cho xã hội nên được coi là thành công hơn
- ▶ **Core idea 1:** Đưa ra ví dụ về giáo viên và vai trò của họ trong việc đào tạo thế hệ trẻ.
- ▶ **Core idea 2:** Bổ sung thêm ví dụ về các nhà khoa học và vai trò của họ trong việc cải thiện đời sống.

2 PHÁT TRIỂN Ý:

- **BODY 1:** Lập luận về quan điểm thứ nhất (thành công được đo lường bằng sự giàu có)
- ▶ **Câu 1 (Topic sentence):** Những người ủng hộ việc coi sự giàu có về tài chính (*financial wealth*) là dấu hiệu của thành công (*an indicator of success*) đưa ra một số luận điểm hợp lý (*present some valid points*).
- ▶ **Câu 2 (Lý do 1):** Việc kiếm tiền ngày nay trở nên khó khăn hơn do sự bất ổn của thị trường lao động (*labor market instability*) và cạnh tranh khốc liệt trong kinh doanh (*fierce business competition*).

► **Câu 3 (Hệ quả):** Vì vậy, những người đạt được giàu có (*achieve significant wealth*) và tài chính vững vàng (*financial security*), đặc biệt những người có xuất phát điểm khiêm tốn (*from humble beginnings*), xứng đáng được coi là thành công vì điều này phản ánh tư duy sắc bén (*sharp thinking*), tầm nhìn chiến lược (*strategic vision*) và khả năng thích ứng xuất sắc (*excellent adaptability*) trong thế giới khó lường.

► **Câu 4 (Lý do 2):** Ngoài ra, ở nhiều quốc gia, sự giàu có từ lâu đã được coi là cách đáng tin cậy nhất làm thước đo cho sự thành công (*quantify success*).

► **Câu 5 (Ví dụ):** Ở Việt Nam, những người có thu nhập cao (*earn high incomes*), sở hữu nhiều tài sản (*own considerable assets*) hoặc sống một cuộc sống xa hoa (*live a luxurious lifestyle*) thường được coi là những cá nhân thành đạt và có địa vị cao trong xã hội.

● **BODY 2:** Quan điểm cá nhân (cho rằng những người cống hiến cho xã hội mới thực sự là những người thành công nhất)

► **Câu 1 (Topic sentence):** Tuy nhiên, tôi tin rằng cần chú trọng nhiều hơn vào những cá nhân có những đóng góp lâu dài (*make lasting contributions*) cho sự phát triển của xã hội.

► **Câu 2 (Lý do 1):** Trong giáo dục, giáo viên có trách nhiệm truyền đạt kiến thức (*imparting knowledge*) và giúp học sinh hình thành những giá trị định cốt lõi về hành vi và có tư duy đúng đắn (*shape appropriate behaviors and mindsets*).

► **Câu 3 (Hệ quả):** Nhờ sự hướng dẫn của họ, các thế hệ trẻ có thể phát triển những kỹ năng và nguyên tắc đạo đức (*ethical principles*) cần thiết để trở thành những người có ích cho xã hội.

► **Câu 4 (Lý do 2):** Các nhà khoa học, với mục tiêu nghiên cứu và cải tiến, có thể tạo ra những đổi mới vừa giúp giải quyết các vấn đề hiện tại vừa nâng cao mức sống của người dân (*improve people's living standards*).

► **Câu 5 (Ví dụ):** Trong đại dịch COVID-19, các nhà khoa học đã giúp làm chậm đi sự lây lan của virus thông qua việc chế tạo kịp thời các loại vaccine sau quá trình phát triển và thử nghiệm nhanh chóng, qua đó cứu sống vô số người trên toàn cầu.

3 PARAPHRASING: Vì đề bài này xoay quanh 2 đối tượng: *người kiếm được nhiều tiền* và *người có đóng góp cho xã hội*, nên chúng mình ưu tiên paraphrase 2 từ này.

► **individuals who make a lot of money:** *financial wealth, material gains, well-off individuals, individuals who achieve significant wealth and financial security, those who earn high incomes, own considerable assets, or live a luxurious lifestyle*

► **those who contribute to society:** *societal contributions, those who contribute meaningfully to society, individuals who make lasting contributions to their society's development, those who dedicate their lives to advancing society*

4 VOCABULARY:

- ▶ **fierce business competition:** cạnh tranh kinh doanh khốc liệt
- ▶ **humble beginnings:** xuất phát điểm khiêm tốn
- ▶ **imparting knowledge:** truyền đạt kiến thức
- ▶ **ethical principles:** nguyên tắc đạo đức



Luyện viết bài này, được AI chấm miễn phí,

[TAI ĐÂY](#)

- ▶ B1: Đăng nhập hoặc tạo tài khoản tại youpass.vn
- ▶ B2: Nhấp vào link hoặc quét QR để viết bài



Some people say that individuals who make a lot of money are the most successful. Others think that those who contribute to society, like scientists and teachers, are more successful.

Discuss both views and give your opinion.



SAMPLE

viết bởi anh giáo Nguyễn Công Đức (IELTS 8.0)

Word Count: 327 words

Paraphrasing | Vocabulary

Opinions are divided on whether **well-off individuals** or **those who contribute meaningfully to society** are more deserving of recognition as being truly successful. Although **financial prosperity** is undoubtedly a common way to define success, I believe that **societal contributions** are a more profound and valuable measure.

Proponents of **financial wealth** as an indicator of success present some valid points. They argue that making money these days has become more challenging due to labor market instability and **fierce business competition**. Therefore, **individuals who achieve significant wealth and financial security**, especially those from **humble beginnings**, deserve to be considered as the most successful, as this reflects their clear thinking, strategic vision, and excellent adaptability in an unpredictable world. Additionally, in many countries, **wealth** has historically been regarded as the most reliable way to quantify success. In Vietnam, for instance, **those who earn high incomes, own considerable assets, or live a luxurious lifestyle** are often respected as successful, high-status individuals in society.

However, I am convinced that a greater emphasis should be placed on **individuals who make lasting contributions to their society's development**. Regarding education, for example, teachers are responsible for **imparting knowledge** and instilling in their students the values that shape appropriate behaviors and mindsets. As a result of their guidance, the young generations can develop the skills and **ethical principles** needed to become useful members of society. In addition, the work of scientists, whose objectives are to research and innovate, can give rise to innovations that both help address existing problems and improve people's living standards. For instance, during the COVID-19 pandemic, scientists helped slow down the spread of the virus through their timely release of vaccines after rapid development and testing, thereby saving countless lives globally.

In conclusion, while some people argue that **material gains** are the key marker of a person's success, I strongly believe that **those who dedicate their lives to advancing society**, particularly through education and science, deserve to be recognized as truly successful.

HUMANS

of IELTS INSIGHTS

Xin chào, bạn đọc thương mến!

Chúng mình là đội ngũ học thuật của IELTS 1984 (gọi thân thương là Tám Bốn). Đầu tiên, chúng mình cảm ơn bạn vì đã dành ra ít phút đọc bài viết này, mong rằng bạn đã có thể bỏ túi được nhiều bài học hữu ích.

Là một đội ngũ yêu tha thiết việc dạy học và giúp học viên giỏi lên, chúng mình rất trăn trở khi thấy các bạn tự học IELTS hoang mang và bị “lạc” bởi vô số bài mẫu trên thị trường. Đó là động lực lớn nhất để IELTS 1984 thực hiện tạp chí giải đề thi IELTS chi tiết hàng tháng và hoàn toàn miễn phí để nhiều bạn có thể tiếp cận với tài liệu chất lượng hơn



Đội ngũ sản xuất



Đội ngũ sản xuất của chúng mình gồm có: team học thuật trên 50% giáo viên IELTS 8.5 - 9.0, bạn Tim - cố vấn học thuật người Mỹ và thầy Tony Grace - cựu giám khảo IDP.



Nếu bạn quan tâm hãy đón đọc tạp chí sớm nhất và đăng ký nhận tại: <https://ielts1984.vn/ielts-insights> nhen.



Đây là nội dung được thực hiện bởi trung tâm IELTS 1984. Các bạn có thể đọc thêm nhiều bài mẫu, cùng hướng dẫn viết bài chi tiết từng bước tại website trung tâm nha.

<https://ielts1984.vn/tong-quan-ve-ielts/ielts-writing-task-2>

QR code:



OVERALL BAND SCORE **8.5** **9+8+8+9**

[SEE BELOW C&C LR GRA](#)

[MODEL ANSWER](#)

WRITING TASK 1

The table below shows the population ratio of males per 100 females in six different areas in 1955 and 2005.

Summarise the information by selecting and reporting the main features, and make comparisons where relevant.

The table below shows the population ratio of males per 100 females in six different areas in 1955 and 2005.

	Africa	Asia	Europe	North America	South and Central America	Oceania
1955	97.8	105.3	89.4	100.1	100	103.9
2005	99.2	104.9	92.8	96.9	97.5	99.8

**Your answer**

The table gives information about the ratio of males per 100 females in six regions in 1955 and 2005.

Overall, in Africa and Europe, an upward trend was witnessed in the male population relative to females, while declines were seen in the remaining regions. In addition, the highest figures were consistently recorded in Asia in both years, whereas the opposite was the case in Europe.

Concerning areas with high male-to-female ratios, in 1955, there were 105.3 males per 100 females in Asia, followed by Oceania with the figure of 103.9. Meanwhile, the gender ratios in North America and South and Central America were nearly identical, at a virtually 1-to-1 ratio of males to females. In the latter year, Asia's ratio experienced a marginal decline, dropping by 0.4. However, Oceania's sex distribution became more balanced, with a ratio of 99.8. Similarly, in North America as well as South and Central America, the male-to-female ratio decreased by the end of the 50-year period, to 96.9 and 97.5, respectively.

Regarding the two remaining regions, in 1955, in both Europe and Africa, males were outnumbered by females, with 89.4 males per 100 females in the former region, compared to the latter's 97.8 males. By 2005, there were still significantly fewer males than females in European countries, whereas Africa ended up third highest in terms of male-to-female gender balance, with their ratios rising to 92.8 and 99.2, in that order.



OVERALL BAND SCORE 8.5 9+8+8+9

TA – Task Achievement nb – GRA and LR errors have not been corrected

Band score 9

Excellent answer to a difficult question, with obviously made-up figures.

The overview is clear.

You have summarised the information accurately.

▪ fully satisfies all the requirements of the task

Band score 9 TA

▪ clearly presents a fully developed response

Band score 9 TA

RECOMMENDED LAYOUT FOR TASK 1 ANSWERS

- Write an introduction paraphrasing the information provided. If possible, change the structure from a noun phrase to a noun clause (change *the chart gives information about the number of* to *the chart shows how many [...]*).
- Write a clear overview of the main trends, differences, and stages. If there are trends and differences (ie if there are changes over time), give some information about both. If there are only differences, as in questions with no time scale, provide differences of more than one type.
- Put the overview after the introduction in a separate paragraph. Don't hide it in the introduction or at the end, as it's the first thing the examiner looks for.
- Separate your paragraphs with blank lines. It looks better and there can be no doubt that it is a new paragraph.
- Write one or more paragraphs about the information itself and organise it logically. Use signposting phrases to show your



organisation to the examiner. Eg *Looking first at the most popular reasons, [...]*

- It's not necessary to write a conclusion, because you've already given the information in an overview.

The table gives information about the ratio of males per 100 females in six regions in 1955 and 2005.

Commented [TG1]: Good

Overall, in Africa and Europe, an upward trend was witnessed in the male population relative to females, while declines were seen in the remaining regions. In addition, the highest figures were consistently recorded in Asia in both years, whereas the opposite was the case in Europe.

Commented [TG2]: Clear overview

Concerning areas with high male-to-female ratios, in 1955, there were 105.3 males per 100 females in Asia, followed by Oceania with the figure of 103.9. Meanwhile, the gender ratios in North America and South and Central America were nearly identical, at a virtually 1-to-1 ratio of males to females. In the latter year, Asia's ratio experienced a marginal decline, dropping by 0.4. However, Oceania's sex distribution became more balanced, with a ratio of 99.8. Similarly, in North America as well as South and Central America, the male-to-female ratio decreased by the end of the 50-year period, to 96.9 and 97.5, respectively.

Regarding the two remaining regions, in 1955, in both Europe and Africa, males were outnumbered by females, with 89.4 males per 100 females in the former region, compared to the latter's 97.8 males. By 2005, there were still significantly fewer males than females in European countries, whereas Africa ended up third highest in terms of male-to-female gender balance, with their ratios rising to 92.8 and 99.2, in that order.

Commented [TG3]: Information is summarised accurately and clearly



C&C - Cohesion and Coherence nb GRA and LR errors have not been corrected

Band score 8

The organisation is good, with clear progression throughout.

- sequences information and ideas
- logically

Band score 8 C&C

The use of cohesive devices and referencing is accurate throughout.

- manages all aspects of cohesion well

Band score 8 C&C

- uses paragraphing sufficiently and appropriately

Band score 8 C&C

The table gives information about the ratio of males per 100 females in six regions in 1955 and 2005.

Overall, in Africa and Europe, an upward trend was witnessed in the male population relative to females, while declines were seen in the remaining regions. In addition, the highest figures were consistently recorded in Asia in both years, whereas the opposite was the case in Europe.

Concerning areas with high male-to-female ratios, in 1955, there were 105.3 males per 100 females in Asia, followed by Oceania with 103.9. Meanwhile, the gender ratios in North America and South and Central America were nearly identical, at virtually 1-to-1. In the latter year, Asia's ratio experienced a marginal decline, dropping by 0.4. However, Oceania's sex distribution became more balanced, with a ratio of 99.8. Similarly, in North America as well as South and Central America, the male-to-female ratio decreased by the end of the 50-year period, to 96.9 and 97.5, respectively.

Regarding the two remaining regions, in 1955, in both Europe and Africa, males were outnumbered by females, with 89.4 males per 100 females in the former region, compared to the latter's 97.8 males. By 2005, there were still significantly fewer males than females in European countries, whereas Africa ended up third highest in terms of male-to-female gender balance, with their ratios rising to 92.8 and 99.2, in that order.

Commented [TG4]: Or [...], at 103.9

Deleted: the figure of

Deleted: a

Deleted: ratio of males to females

**LR- - Lexical resource nb Some GRA errors have not been corrected.****Band score 8**

Vocabulary is used accurately with sufficient flexibility to show precise meaning, and with only minor inaccuracies, which is good for a band score 8

- uses a wide range of vocabulary fluently and flexibly to convey precise meanings

Band score 8 LR

- skilfully uses uncommon lexical items but there may be occasional inaccuracies in word choice and collocation

Band score 8 LR

- produces rare errors in spelling and/or word formation

Band score 8 LR

The table gives information about the **number of males per 100 females** in six regions in 1955 and 2005.

Overall, in Africa and Europe, an upward trend was witnessed in the **male population relative to females**, while declines were seen in the remaining regions. In addition, the highest figures were consistently recorded in Asia in both years, whereas the opposite was the case in Europe.

Concerning areas with high male-to-female ratios, in 1955, there were 105.3 males per 100 females in Asia, followed by Oceania with the figure of 103.9. Meanwhile, the gender ratios in North America and South and Central America were nearly identical, at a virtually 1-to-1 ratio of males to females. In the latter year, Asia's ratio experienced a marginal decline, dropping by 0.4. However, Oceania's sex distribution became more balanced, with a ratio of 99.8. Similarly, in North America as well as South and Central America, the male-to-female ratio decreased by the end of the 50-year period, to 96.9 and 97.5, respectively.

Regarding the two remaining regions, in 1955, in both Europe and Africa, males were outnumbered by females, with 89.4 males per 100 females in the former region, compared to the latter's 97.8 males. By 2005, there were still significantly fewer males than females in European countries, whereas Africa ended up third highest in terms of male-to-female gender balance, with their **numbers** rising to 92.8 and 99.2, in that order.

Commented [TG6]: Or
The ratio of males to females

Deleted: ratio

Commented [TG7]: Or the *ratio of males to females*

Commented [TG8]: Unnatural.
Better to say *relative proportions of males and females*
Or
Ratio of males to females

Commented [TG9]: See C&C

Deleted: ratios

**GRA - Grammatical range and accuracy** **nb Some LR errors have not been corrected****Band score 9**

Grammar is used accurately with a wide variety of structures, which should be good for a band score 9.

Punctuation is used correctly throughout.

Appropriate structures are used throughout.

Errors are rare and occur as minor slips.

- uses a wide range of structures with full flexibility and accuracy; rare minor errors occur only as 'slips'

Band score 9 GRA

The table gives information about the ratio of males per 100 females in six regions in 1955 and 2005.

Overall, in Africa and Europe, an upward trend was witnessed in the male population relative to females, while declines were seen in the remaining regions. In addition, the highest figures were consistently recorded in Asia in both years, whereas the opposite was the case in Europe.

Concerning areas with high male-to-female ratios, in 1955, there were 105.3 males per 100 females in Asia, followed by Oceania with a figure of 103.9. Meanwhile, the gender ratios in North America and South and Central America were nearly identical, at a virtually 1-to-1 ratio of males to females. In the latter year, Asia's ratio experienced a marginal decline, dropping by 0.4. However, Oceania's sex distribution became more balanced, with a ratio of 99.8. Similarly, in North America as well as South and Central America, the male-to-female ratio had decreased by the end of the 50-year period, to 96.9 and 97.5, respectively.

Regarding the two remaining regions, in 1955, in both Europe and Africa, males were outnumbered by females, with 89.4 males per 100 females in the former region, compared to the latter's 97.8 males. By 2005, there were still significantly fewer males than females in European countries,

Deleted: the

Commented [TG11]: See C&C

Commented [TG12]: Past perfect with *by + time phrase*



whereas Africa ended up third highest in terms of male-to-female gender balance, with their ratios rising to 92.8 and 99.2, in that order.



Đây là nội dung được thực hiện bởi trung tâm IELTS 1984. Các bạn có thể đọc thêm nhiều bài mẫu, cùng hướng dẫn viết bài chi tiết từng bước tại website trung tâm nha.

<https://ielts1984.vn/tong-quan-ve-ielts/ielts-writing-task-2>

QR code:



OVERALL BAND SCORE **8** **8+8+8+9**

[SEE BELOW C&C LR GRA](#) [MODEL ANSWER](#)

WRITING TASK 2

Write about the following topic:

Interviews form the basic selecting criteria for most large companies. However, some people think that the interview is not a reliable method of choosing whom to employ.

To what extent do you agree or disagree?

Give reasons for your answer and include any relevant examples from your own knowledge or experience.

Write at least 250 words.

**Original answer -**

Opinions are divided on whether interviews are a valid method to shortlist candidates for large-scale companies. Although this practice could have some limitations concerning its reliability, I firmly believe that its advantages in companies' hiring decisions far outweigh the drawbacks.

Admittedly, interviews may potentially pose a few drawbacks regarding interviewers' personal judgments and difficulties in making fair evaluations. In terms of the former, recruiters might hold biased views based solely on applicants' academic backgrounds, either during the CV screening process or through first impressions. Such hasty judgments are likely to influence the interview process, which could lead to an unfair assessment of the candidates' abilities, causing companies to mistakenly hire unsuitable candidates. Moreover, it is often difficult for interviewers to accurately assess a candidate's overall competence with the traditional question-and-answer format. While some candidates may perform well in an interview by providing strong answers, this does not necessarily mean they will excel in the job itself. This interview method could also lead to overlooking qualified applicants, if they are thrown off by strange or unexpected questions.

However, I believe that the aforementioned drawbacks could be overcome with innovative approaches, such as scenario-based questions or competency-based assessments. These could assist companies in assessing skills that are not visible on resumes because there would be more opportunities for candidates to demonstrate their abilities. For instance, a software developer may be asked to explain their problem-solving approach for a specific coding challenge, showcasing their technical knowledge and analytical skills. This helps companies better identify and recruit competent individuals, which could ultimately reduce training time and overhead costs. Additionally, a candidate's desirable qualities, such as punctuality or confidence, could be thoroughly evaluated through their attitudes or by performing reference checks. Employers could determine if the candidate would be culturally fit and



likely to commit to the company long-term, which contributes to minimizing changes in personnel.

In conclusion, while interviews have their shortcomings, they remain a valuable tool for evaluating various qualities of a candidate, including expertise and professionalism, in practical settings.



OVERALL BAND SCORE 8 8+8+8+9

TR – Task Response nb – GRA and LR errors have not been corrected

Band score 8

I'd also point out that there no alternative to the interview as the basis for recruiting employees.

Despite the fact that it is far from perfect, it remains the best method available and the focus should be on improving interviews to evaluate the desired skillset of candidates.

Main body paragraph 1

There are flaws in interviews as a way of [...]

Main body paragraph 2

However, there are no practical alternatives. Companies can improve their method of interviewing

- Design the interview to evaluate desired skillset, according to the position available
- Incorporate psychometric tests
- Make sure references are checked

You have a clear position throughout and all parts of the question are addressed.

Your position is coherent and well-argued.

The ideas are relevant, extended and there are no contradictions.

- sufficiently addresses all parts of the task
- presents a well-developed response to the question with relevant, extended and supported ideas

Band score 8 TR

**ADVICE ON BRAINSTORMING FOR TASK 2**

As you're planning and writing your answer, remember to constantly ask yourself if you're answering the question. Check back to the question a few times as you think of ideas to make sure they're directly relevant.

- Make sure your introduction directly addresses the question.
- Make sure your ideas address all parts of the question. If the question asks for **solutions**, in the plural, **you must suggest at least 2**.
- Make sure your main ideas, as stated in the first sentence of the main body paragraphs, are **directly relevant to the question**.
- Make sure your supporting ideas, which follow the main ideas in the main body paragraphs, **directly support the main idea**.
- Be especially careful if you've answered similar question before, as there will always be important differences.
- Make sure your conclusion **directly answers the question**, that it is consistent with the ideas in the main bodies, and that it does not contradict the introduction.

Opinions are divided on whether interviews are a valid method to shortlist candidates for large-scale companies. Although this practice could have some limitations concerning its reliability, I firmly believe that its advantages in companies' hiring decisions far outweigh the drawbacks.

Admittedly, interviews may potentially pose a few drawbacks regarding interviewers' personal judgments and difficulties in making fair evaluations. In terms of the former, recruiters might hold biased views based solely on applicants' academic backgrounds, either during the CV screening process or through first impressions. Such hasty judgments are likely to influence the interview process, which could lead to an unfair assessment of the candidates' abilities, causing companies to mistakenly hire unsuitable candidates. Moreover, it is often difficult for interviewers to accurately assess a candidate's overall competence with the traditional

Commented [TG1]: It's not just shortlisting – it's the final recruiting decision as well. Depending not the position, shortlisting might be done from CVs alone.

Commented [TG2]: Good introduction with a clear position

Commented [TG3]: Good main idea

Commented [TG4]: True, but it's more likely that the interviewer's bias is in favour of or against particular genders/races/religions.

Commented [TG5]: Or more likely – to not hire the best candidate



question-and-answer format. While some candidates may perform well in an interview by providing strong answers, this does not necessarily mean they will excel in the job itself. This interview method could also lead to **overlooking qualified applicants**, if they are thrown off by strange or unexpected questions.

However, I believe that the aforementioned drawbacks could be overcome with innovative approaches, such as scenario-based questions or competency-based assessments. These could assist companies in assessing skills that are not visible on resumes because there would be more opportunities for candidates to demonstrate their abilities. For instance, a software developer may be asked to explain their problem-solving approach for a specific coding challenge, showcasing their technical knowledge and analytical skills. This helps companies better identify and recruit competent individuals, which could ultimately reduce training time and overhead costs. Additionally, a candidate's desirable qualities, such as punctuality or confidence, could be thoroughly evaluated through their attitudes or by performing reference checks. Employers could determine if the candidate would be culturally fit and likely to commit to the company long-term, which contributes to minimizing changes in personnel.

In conclusion, while interviews have their shortcomings, they remain a valuable tool for evaluating various qualities of a candidate, including expertise and professionalism, in practical settings.

Commented [TG6]: Relevant supporting ideas

Commented [TG7]: This idea could be arranged more coherently

Commented [TG8]: Good main idea

Commented [TG9]: There are more important qualities
Leadership/willingness to work hard/conscientiousness/professional expertise

Commented [TG10]: Relevant supporting ideas

Commented [TG11]: Do you mean in the interview or the reference check? I'm not sure about Vietnam, but in England references are of limited usefulness – the company giving the reference would never say, for example, that the candidate was lazy or always late – it could make the company liable for legal action.

Commented [TG12]: Good conclusion, consistent with the main ideas



C&C - Cohesion and Coherence nb GRA and LR errors have not been corrected

Band score 8

The organisation is excellent and easy to follow.

The paragraphs have a natural flow of ideas and clear central topics. Use of cohesive devices and referencing is excellent throughout.

The paragraphs have a natural flow which is characteristic of high band score answer.

- uses paragraphing sufficiently and appropriately

Band score 8 C&C

- sequences information and ideas
- logically

Band score 8 C&C

- manages all aspects of cohesion well

Band score 8 C&C

PARAGRAPHING FOR TASK 2

I recommend you write 4 paragraphs as follows:

- Write an introduction, that explains **what the question is**. After reading the introduction, the reader should have a good idea what the essay is about, and **what your position (opinion) is**. It should be possible to write an introduction in under 50 words. It is not necessary to write a long background statement.
- Write 2 main body paragraphs. This should allow you to expand on the ideas sufficiently to persuade the examiner that you've fully supported the main ideas. If you write 3 main bodies, it is more difficult to expand and support them sufficiently to get a high score.
- If it's a two-part question, answer the questions in the order they're given and **write one paragraph per question**.
- **The main body paragraphs should be 100-120 words**, and each paragraph should have a **clear topic sentence** and 2 or more



supporting ideas which support the topic sentence with **reasons, evidence, and examples**. Do not waste time with lots of background information.

- The topic sentences should **directly address** the question.
- The conclusion should be consistent with the introduction and the main ideas, and it should not introduce new ideas. **It should directly answer the question. Do not leave the examiner in any doubt about whether you've answered the question.**
- If you write a third paragraph in a *discuss both sides* question to clarify your position, make sure that give a good reason to reject one of the sides. If you just restated the original ideas about one side, the examiner may decide you have covered one side more than the other.
- It is also ok to write a third body paragraph in a *to what extent* question if you have main ideas which both agree and disagree with the proposition. Avoid short paragraphs, with under 70 words, as it may be difficult to show a *clear central topic* in a short paragraph.

Opinions are divided on whether interviews are a valid method to shortlist candidates for large-scale companies. Although this practice could have some limitations concerning its reliability, I firmly believe that its advantages in improving companies' hiring decisions far outweigh the drawbacks.

Admittedly, interviews may potentially pose a few drawbacks regarding interviewers' personal judgments and difficulties in making fair evaluations. In terms of the former, recruiters might hold biased views based solely on applicants' academic or social backgrounds, either during the CV screening process or through first impressions. Such hasty judgments are likely to influence the interview process, which could lead to an unfair assessment of the candidates' abilities, causing companies to mistakenly hire unsuitable candidates. As for the accuracy of evaluations, it is often difficult for interviewers to accurately assess a candidate's

Commented [TG13]: Better without this

Commented [TG14]: Better: *advantages in the hiring process*

Commented [TG15]: Good topic sentence

Commented [TG16]: Better: *ones*

Deleted: Moreover



overall competence with the traditional question-and-answer format. While some candidates may perform well in an interview by providing strong answers, this does not necessarily mean they will excel in the job itself. This interview method could also lead to overlooking qualified applicants, if they are thrown off by strange or unexpected questions.

However, I believe that the aforementioned drawbacks could be overcome with innovative approaches, such as scenario-based questions or competency-based assessments. These could assist companies in assessing skills that are not visible on resumes because there would be more opportunities for candidates to demonstrate their abilities. For instance, a software developer may be asked to explain their problem-solving approach for a specific coding challenge, showcasing their technical knowledge and analytical skills. This helps companies better identify and recruit competent individuals, which could ultimately reduce training time and overhead costs. a candidate's desirable qualities, such as punctuality or confidence, could also be thoroughly evaluated through their attitudes or by performing reference checks. Employers could determine if the candidate would be culturally fit and likely to commit to the company long-term, which contributes to minimizing changes in personnel.

In conclusion, while interviews have their shortcomings, they remain a valuable tool for evaluating various qualities of a candidate, including expertise and professionalism, in practical settings.

Commented [TG17]: Good

Commented [TG18]: These two sentences are part of the supporting idea introduced by the previous sentence, but they appear to be two separate ideas. Better:

This means that some candidates may perform well in an interview by providing strong answers, but they do not necessarily perform well at the job itself. At the same time, interviews could also result in the best qualified applicants being rejected if they are thrown off by strange or unexpected questions.

Commented [TG19]: Good topic sentence

Deleted: Additionally,

Commented [TG20]: Good

**LR- - Lexical resource nb Some GRA errors have not been corrected****Band score 8**

Vocabulary is used accurately with sufficient flexibility to show precise meaning, and with only minor inaccuracies, which is good for a band score 8

- uses a wide range of vocabulary fluently and flexibly to convey precise meanings

Band score 8 LR

- skilfully uses uncommon lexical items but there may be occasional inaccuracies in word choice and collocation

Band score 8 LR

- produces rare errors in spelling and/or word formation

Band score 8 LR

Opinions are divided on whether interviews are a valid method to assess candidates for large companies. Although this practice could have some limitations concerning its reliability, I firmly believe that its advantages in companies' hiring decisions far outweigh the drawbacks.

Admittedly, interviews may potentially have a few drawbacks regarding interviewers' personal judgments and difficulties in making fair evaluations. In terms of the former, recruiters might hold biased views based solely on applicants' academic backgrounds, either during the CV screening process or as a result of their first impressions. Such hasty judgments are likely to influence the interview process, which could lead to an unfair assessment of the candidates' abilities, causing companies to mistakenly hire unsuitable candidates. Moreover, it is often difficult for interviewers to accurately assess a candidate's overall competence with the traditional question-and-answer format. While some candidates may

Deleted: shortlist**Commented [TG21]:** Better: *candidates for employment by large companies***Deleted:** large-scale**Commented [TG22]:** Somewhat pointless adjective**Commented [TG23]:** See C&C**Deleted:** pose**Deleted:** through



perform well in an interview by providing strong answers, this does not necessarily mean they will excel in the job itself. This interview method could also lead to overlooking qualified applicants, if they are thrown off by strange or unexpected questions.

However, I believe that the aforementioned drawbacks could be overcome with innovative approaches, such as scenario-based questions or competency-based assessments. These could assist companies in assessing skills that are not visible on resumes because there would be more opportunities for candidates to demonstrate their abilities. For instance, a software developer may be asked to explain their problem-solving approach for a specific coding challenge, showcasing their technical knowledge and analytical skills. This helps companies better identify and recruit competent individuals, which could ultimately reduce training time and overhead costs. Additionally, a candidate's desirable qualities, such as punctuality or confidence, could be thoroughly evaluated through their attitudes or by performing reference checks. Employers could determine if the candidate would be culturally suited and likely to commit to the company long-term, which contributes to minimizing changes in personnel.

In conclusion, while interviews have their shortcomings, they remain a valuable tool for evaluating various qualities of a candidate, including expertise and professionalism, in practical settings.

Commented [TG24]: See Task Response

True, but that would apply whatever process was used to assess candidates

Deleted: fit



GRA – Grammatical range and accuracy nb Some LR errors have not been corrected

Band score 9

Grammar is used accurately with a wide variety of structures, which should be good for a band score 9.

Punctuation is used correctly throughout.

Appropriate structures are used throughout.

- uses a wide range of structures with full flexibility and accuracy; rare minor errors occur only as 'slips'

Band score 9 GRA

Opinions are divided on whether interviews are a valid method to shortlist candidates for large-scale companies. Although this practice could have some limitations concerning its reliability, I firmly believe that its advantages in companies' hiring decisions far outweigh the drawbacks.

Admittedly, interviews may potentially pose a few drawbacks regarding interviewers' personal judgments and difficulties in making fair evaluations. In terms of the former, recruiters might hold biased views based solely on applicants' academic backgrounds, either during the CV screening process or through first impressions. Such hasty judgments are likely to influence the interview process, which could lead to an unfair assessment of the candidates' abilities, causing companies to mistakenly hire unsuitable candidates. Moreover, it is often difficult for interviewers to accurately assess a candidate's overall competence with the traditional question-and-answer format. While some candidates may perform well in an interview by providing strong answers, this does not necessarily mean they will excel in the job itself. The interview method could also lead to companies overlooking qualified applicants, if they are thrown off by strange or unexpected questions.

Commented [TG25]: See LR

Commented [TG26]: Simpler and better: *there are limitations in terms of reliability and its their ability to assess specific skills,*

Deleted: This

Commented [TG27]: Much better with this



However, I believe that the aforementioned drawbacks could be overcome with innovative approaches, such as scenario-based questions or competency-based assessments. These could assist companies in assessing skills that are not visible on resumes because there would be more opportunities for candidates to demonstrate their abilities. For instance, a software developer may be asked to explain their problem-solving approach for a specific coding challenge, showcasing their technical knowledge and analytical skills. This helps companies better identify and recruit competent individuals, which could ultimately reduce training time and overhead costs. Additionally, a candidate's desirable qualities, such as punctuality or confidence, could be thoroughly evaluated through their attitudes or by performing reference checks. Employers could determine if the candidate would be culturally fit and likely to commit to the company long-term, which contributes to minimizing changes in personnel.

In conclusion, while interviews have their shortcomings, they remain a valuable tool for evaluating various qualities of a candidate, including expertise and professionalism, in practical settings.