

CÁC MÔ HÌNH ĐÀO TẠO TIẾNG ANH DOANH NGHIỆP TRÊN THẾ GIỚI VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM TRONG KỶ NGUYÊN SỐ

NGUYỄN THỊ VÂN

Phân viện Học viện Tài chính tại tỉnh Hưng Yên

Academy of Finance, Hung Yen Campus

Email: nguyenthivan@hvtc.edu.vn

Ngày nhận bài: 1/7/2026

Ngày sửa bài: 14/7/2026

Ngày duyệt đăng bài: 28/7/2026

DOI:

Tóm tắt:

Nghiên cứu phân tích các mô hình đào tạo tiếng Anh trong doanh nghiệp tiên tiến trên thế giới nhằm rút ra bài học cho nguồn nhân lực Việt Nam trong kỷ nguyên số. Dựa trên Lý thuyết Kinh tế học ngôn ngữ, Lý thuyết tự quyết và phương pháp phân tích tài liệu định tính, bài viết làm rõ sự dịch chuyển từ đào tạo ngoại ngữ truyền thống sang định hướng ứng dụng. Kết quả chỉ ra hiệu quả của 5 mô hình và xu hướng nổi bật, bao gồm: (1) Học tập kết hợp; (2) Trò chơi hóa; (3) Học tập thích ứng bằng trí tuệ nhân tạo (AI); (4) Vì học tập; (5) Dịch chuyển sang trạng thái "Sẵn sàng giao tiếp". Từ đó, nghiên cứu đề xuất doanh nghiệp Việt Nam cần đo lường hiệu quả bằng dữ liệu, lồng ghép tiếng Anh thực dụng với kỹ năng mềm, đồng thời tận dụng triệt để AI nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh hội nhập.

Từ khóa: mô hình đào tạo tiếng Anh, kinh tế học ngôn ngữ, lý thuyết tự quyết, định hướng ứng dụng, năng lực cạnh tranh

Global corporate English training models and lessons for Vietnam's human resources in the digital era

Abstract:

This study analyzes advanced corporate English training models worldwide to draw lessons for Vietnam's workforce in the digital era. Grounded in the Economics of Language and Self-Determination Theory, the study employs qualitative document analysis to examine the shift from traditional language instruction toward practical, workplace-oriented training. Five prominent models and trends are identified: blended learning, gamification, AI-powered adaptive learning, microlearning, and communication readiness. These approaches support personalized learning pathways, satisfy learners' psychological needs, optimize return on investment, and improve job performance. The study recommends that Vietnamese enterprises adopt data-driven training evaluation, integrate practical English with soft skills, and make greater use of artificial intelligence to enhance workforce capabilities and international competitiveness.

Keywords: corporate English training models, Economics of Language, Self-Determination Theory, practical orientation, competitiveness

1. Đặt vấn đề

Trong kỷ nguyên số và toàn cầu hóa, tiếng Anh đã trở thành công cụ cốt lõi để các doanh nghiệp kết nối, hội nhập và nâng cao năng lực cạnh tranh. Theo báo cáo toàn cầu của Pearson (2024), có đến 85% người lao động nhận thấy tiếng Anh quan trọng trong công việc và 72% khẳng định công việc của họ sẽ được xử lý dễ dàng hơn nếu có trình độ tiếng Anh tốt (QTS English, 2025). Tuy vậy, trong khi 88% nhân viên mong muốn có chương trình đào tạo tiếng Anh nội bộ, hiện chỉ có khoảng 33% doanh nghiệp cung cấp công tác đào tạo này, dẫn đến thực trạng chỉ 25% nhân viên cảm thấy tự tin với các kỹ năng tiếng Anh cần thiết cho công việc của mình (QTS English, 2025).

Thực tiễn đào tạo tiếng Anh nội bộ tại các doanh nghiệp hiện nay vẫn còn tồn tại những khoảng trống lớn. Các phương pháp giảng dạy truyền thống thường mất kết nối với kiến thức kinh doanh thực tế, chú trọng quá trình dạy ngôn ngữ cơ bản hơn là đào tạo kỹ năng xử lý công việc chuyên biệt. Bên cạnh đó, dù 94% các nhà quản lý cấp cao yêu cầu phải có minh chứng rõ ràng về tỷ suất hoàn vốn (ROI) từ các khoản đầu tư học tập, nhưng chỉ khoảng 11% đội ngũ phụ trách học tập và phát triển (Learning and Development - L&D) thực sự đo lường được hiệu quả tác động đến kinh doanh (Talaera, 2026). Các nghiên cứu chuyên sâu về việc áp dụng những mô hình công nghệ giáo dục hiện đại như cá nhân hóa học tập bằng AI, vi học tập (Axcela Vietnam, 2026) hay trò chơi hóa (Gamification) nhằm tối ưu hóa chi phí, tăng cường mức độ ghi nhớ kiến thức và năng suất làm việc (Capatina et al., 2024) vẫn chưa được hệ thống hóa đầy đủ tại Việt Nam.

Từ những khoảng trống nêu trên, bài viết đặt ra mục tiêu nghiên cứu là phân tích và hệ thống hóa các xu hướng, mô hình đào tạo tiếng Anh tiên tiến đang được nhiều tập đoàn lớn trên thế giới áp dụng thành công. Dựa trên cơ sở đó, nghiên cứu trích xuất những bài học kinh nghiệm nhằm đổi mới tư duy đào tạo cho nguồn nhân lực tại Việt Nam. Về mặt đóng góp, nghiên cứu sẽ cung cấp một khung tham chiếu chiến lược giúp các doanh nghiệp thiết kế các chương trình ngoại ngữ gắn liền với hiệu suất, biến chi phí đào tạo ngôn ngữ thành một lợi thế cạnh tranh mang tính chiến lược.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Nghiên cứu được xây dựng dựa trên nền tảng của 2 lý thuyết cốt lõi trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo doanh nghiệp:

Thứ nhất, lý thuyết Kinh tế học ngôn ngữ (Language Economics): Lý thuyết này coi ngôn ngữ như một dạng vốn nhân lực (Human Capital) có khả năng sinh lời. Việc đầu tư vào tiếng Anh nhằm thu được lợi ích kinh tế thông qua việc tạo ra sự chênh lệch giá trị lao động (Kong, 2021). Dưới góc độ này, tiếng Anh không chỉ là ngôn ngữ giao tiếp thông thường mà là công cụ để giải quyết các vấn đề thực tiễn, do đó giá trị của nó phụ thuộc vào nhu cầu chuyên môn thực tế của thị trường lao động (Kong, 2021).

Thứ hai, lý thuyết tự quyết (Self-determination theory): Trong môi trường doanh nghiệp, động lực học tập của người lớn phụ thuộc rất lớn vào việc thỏa mãn 3 nhu cầu tâm lý cơ bản: nhu cầu về năng lực (cảm giác thành thạo), quyền tự chủ (được kiểm soát quá trình học) và sự gắn kết xã hội (tương tác với đồng nghiệp) (Capatina et al., 2024). Khi các chương trình đào tạo thỏa mãn được những nhu cầu này, người lao động sẽ hình thành động lực nội tại mạnh mẽ, qua đó cải thiện khả năng ghi nhớ kiến thức và hiệu suất công việc thực tế.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Thiết kế nghiên cứu: Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính dựa trên nền tảng nghiên cứu tài liệu thứ cấp và phân tích tổng quan tài liệu. Nghiên cứu không đi sâu vào đo lường thực nghiệm mà tập trung phân tích, so sánh các mô hình đào tạo đang thịnh hành để đúc kết bài học.

Thu thập thông tin: Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ các bài báo khoa học, báo cáo toàn cầu của các nền tảng đào tạo tiếng Anh doanh nghiệp hàng đầu tính đến năm 2026 như báo cáo từ Pearson (QTS English, 2025), mYngle (Damian, 2026), Talaera (Talaera, 2026), và Axcela Vietnam (Axcela Vietnam, 2026). Bên cạnh đó, nghiên cứu thu thập các nghiên cứu tình huống thực tiễn từ các tập đoàn lớn toàn cầu (như Toyota, Pitney Bowes, Shell) về quá trình áp dụng phương pháp đào tạo điện tử (eLearning) và nền tảng học tập trực tuyến (Amber Marketing, 2019) cũng như các mô hình học tập kết hợp (Hybrid Learning) (ELM Learning, 2023).

Phân tích dữ liệu: Số liệu và thông tin được xử lý thông qua phương pháp phân tích, tổng hợp và so sánh đối chiếu. Nghiên cứu tập trung phân tích cấu trúc của các mô hình giáo dục công nghệ, phương pháp đánh giá tỷ suất hoàn vốn (ROI) trong đào tạo, từ đó làm nổi bật các lỗ hổng tại Việt Nam và đề xuất các giải pháp mang tính ứng dụng cao cho thị trường lao động trong kỷ nguyên hội nhập.

3. Kết quả và thảo luận kết quả nghiên cứu

3.1. Kết quả

3.1.1. Các mô hình và xu hướng đào tạo tiếng Anh doanh nghiệp tiên tiến trên thế giới

Kết quả tổng hợp từ các nền tảng và báo cáo đào tạo toàn cầu cho thấy, sự dịch chuyển mạnh mẽ từ các phương pháp giảng dạy truyền thống sang các mô hình ứng dụng công nghệ giáo dục (EdTech) nhằm tối ưu hóa hiệu suất và cá nhân hóa trải nghiệm học tập của nhân sự.

Thứ nhất, mô hình Học tập kết hợp (Hybrid và Blended Learning): Đây là sự kết hợp giữa học tập trực tuyến (eLearning) không đồng bộ và các buổi đào tạo có người hướng dẫn trực tiếp hoặc trực tuyến. Theo ELM Learning (2023), mô hình này đáp ứng phong cách học tập đa phương thức (multimodal learning) của nhân viên như hình ảnh, âm thanh, vận động và đọc/viết. Đặc biệt, phương pháp "Lớp học đảo ngược" (Flipped Classroom) yêu cầu học viên tiếp thu lý thuyết trước qua video trực tuyến, sau đó sử dụng thời gian trên lớp để tranh luận và giải quyết vấn đề, giúp tiết kiệm chi phí không gian, tối ưu hóa nguồn lực và thúc đẩy sự tương tác sâu sắc giữa các đồng nghiệp (ELM Learning, 2023; QTS English, 2025).

Thứ hai, mô hình Trò chơi hóa (Gamification): Việc tích hợp các yếu tố trò chơi như điểm số, huy hiệu, và bảng xếp hạng tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh và giảm tải nhận thức. Nghiên cứu của Capatina và cộng sự (2024) khẳng định trò chơi hóa kích thích động lực nội tại, tăng cường mức độ ghi nhớ kiến thức, khuyến khích việc chia sẻ tri thức giữa các nhân viên và dẫn đến cải thiện trực tiếp hiệu suất công việc do thỏa mãn được nhu cầu về năng lực và sự gắn kết xã hội.

Thứ ba, mô hình Học tập thích ứng dựa trên trí tuệ nhân tạo (AI Adaptive Learning): Mô hình học tập thích ứng sử dụng AI để phân tích "khoảng trống kỹ năng" của từng cá nhân để đưa ra nội dung thiết yếu, giúp rút ngắn đến 50% thời gian đào tạo mà vẫn đạt chuẩn đầu ra (Axcela Vietnam, 2026). AI tạo ra một dạng "quyền tự chủ phân tán" (distributed agency) nơi con người và máy móc cùng hợp tác thiết kế các tình huống hội thoại thực tế (Godwin-Jones, 2024).

Thứ tư, mô hình Vi học tập (Micro-learning): Đây là phương pháp đào tạo chia nhỏ các bài giảng thành

những phân đoạn ngắn, cô đọng, thường chỉ kéo dài từ 15 đến 20 phút. Trong bối cảnh quỹ thời gian của người đi làm rất hạn hẹp, mô hình này cho phép nhân sự dễ dàng tiếp thu kiến thức ngoại ngữ mọi lúc, mọi nơi. Đặc biệt, vi học tập giúp nhân viên tích hợp việc học ngay trong luồng công việc mà không làm gián đoạn lịch trình bận rộn. Thay vì tham gia các khóa học dài hạn đại trà, việc tiếp cận kiến thức dưới dạng các mô-đun nhỏ giúp người học giải quyết vấn đề tức thời, áp dụng ngay lập tức từ vựng hoặc kỹ năng giao tiếp vào tác vụ chuyên môn thực tế, từ đó nâng cao mức độ ghi nhớ và tối ưu hóa hiệu suất làm việc (Axcela Vietnam, 2026).

Thứ năm, mô hình Dịch chuyển sang trạng thái "Sẵn sàng giao tiếp" (Communication Readiness): Xu hướng hiện nay không chú trọng việc dạy ngữ pháp đại trà mà tập trung vào khả năng vận dụng ngôn ngữ thực chiến trong công việc. Kỹ năng giao tiếp tương lai bao gồm ứng dụng AI vào việc soạn thảo tài liệu, khả năng giao tiếp rõ ràng, thấu hiểu đa văn hóa và sự tự tin khi tham gia các cuộc họp quốc tế (Damian, 2026). Ngôn ngữ lúc này được lồng ghép chặt chẽ với tư duy phản biện và thuyết trình thuyết phục (Axcela Vietnam, 2026).

3.1.2. Kinh nghiệm thực tiễn từ các tập đoàn toàn cầu

Thực tiễn áp dụng các mô hình trên đã đem lại thành tựu lớn cho nhiều tập đoàn đa quốc gia. Theo Amber Marketing (2019):

Toyota: Đã áp dụng đào tạo điện tử (eLearning) cho hơn 18.000 kỹ sư và mở rộng ra toàn thể nhân viên tại châu Âu và châu Á. Mục tiêu không chỉ là truyền đạt kiến thức mà là xây dựng một "văn hóa đào tạo" đồng bộ để thay đổi tư duy học tập của người lao động.

Pitney Bowes: Triển khai học tập cá nhân hóa dựa trên nền tảng trực tuyến. Các nhân viên thực hiện bài kiểm tra năng lực đầu vào và hệ thống tự động cung cấp các khóa học phù hợp với trình độ, mang lại sự thích thú và hiệu quả đo lường được chỉ sau 16 giờ học.

Shell: Đã thiết lập "Đại học mở Shell" trực tuyến cho hơn 92.000 nhân viên trên 70 quốc gia. Nền tảng này giúp đồng bộ hóa văn hóa doanh nghiệp ở mọi chi nhánh, vượt qua rào cản ngôn ngữ và giúp quản lý dễ dàng đo lường tiến độ học tập.

3.2. Thảo luận

Các kết quả trên đã phản ánh đúng các luận điểm cốt lõi của lý thuyết Kinh tế học ngôn ngữ: tiếng Anh là một loại "Vốn nhân lực" mang lại lợi ích kinh tế (Kong, 2021). Tuy nhiên, so chiếu với thực tiễn tại Việt Nam (và tương đồng với nghiên cứu của Kong (2021) tại Trung Quốc), việc đào tạo tiếng Anh ở đa số các trường đại học và nội bộ doanh nghiệp hiện nay đang bị tách rời khỏi kiến thức kinh doanh thực tiễn. Việc dạy học mang tính đối phó và hàn lâm khiến người lao động không thể xử lý tốt các tác vụ chuyên môn. Từ những bất cập đó, và kế thừa sự thành công của các xu hướng quốc tế, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm cho công tác đào tạo tiếng Anh trong các doanh nghiệp ở Việt Nam:

Thứ nhất, chuyển đổi tư duy đo lường hiệu quả (Data-driven ROI): Theo các báo cáo và nghiên cứu toàn cầu, các nhà quản lý doanh nghiệp đang ngày càng khắt khe hơn với ngân sách đào tạo. Cụ thể, có đến 94% lãnh đạo cấp cao yêu cầu phải có minh chứng rõ ràng về tỷ suất hoàn vốn (ROI) từ các khoản đầu tư học tập, nhưng chỉ khoảng 11% đội ngũ L&D thực sự làm được điều này. Để giải quyết vấn đề, xu hướng quốc tế hiện nay là áp dụng dữ liệu (Data-driven) thông qua các bảng điều khiển phân tích học tập (Learning Analytics Dashboard) nhằm theo dõi tốc độ tiến bộ của người học theo thời gian thực. Kế thừa bài học này, bộ phận quản lý nhân sự tại các doanh nghiệp Việt Nam cần

loại bỏ hoàn toàn tư duy đánh giá hiệu quả khóa học qua "bảng điểm danh" truyền thống. Thay vào đó, doanh nghiệp cần đo lường ROI dựa trên các tiêu chí gắn liền với hiệu suất kinh doanh thực tế như: mức độ cải thiện năng lực giao tiếp, thời gian tiết kiệm được trong công việc và khả năng giảm thiểu rủi ro khi đàm phán quốc tế.

Thứ hai, tập trung vào tiếng Anh thực dụng (Pragmatic English) và tích hợp Kỹ năng mềm: Các báo cáo và nghiên cứu toàn cầu cho thấy xu hướng đào tạo hiện nay đã dịch chuyển từ việc dạy ngoại ngữ hàn lâm sang trạng thái "sẵn sàng giao tiếp", nơi ngôn ngữ được sử dụng như một công cụ để xử lý trực tiếp các tình huống kinh doanh thực tế. Kế thừa bài học này, các doanh nghiệp tại Việt Nam cần thay đổi mục tiêu đào tạo: không chỉ tiền đề nhân viên chỉ "biết" tiếng Anh, mà để họ "làm việc được" bằng tiếng Anh. Do đó, nội dung đào tạo cần được thiết kế sát với mô tả công việc của từng ngành nghề (như IT, Y tế, Tài chính) thay vì dạy đại trà. Đồng thời, ngôn ngữ phải được lồng ghép chặt chẽ vào việc rèn luyện tư duy phản biện, kỹ năng giải quyết vấn đề và năng lực giao tiếp đa văn hóa.

Thứ ba, khai thác triệt để tiềm năng của AI và Trò chơi hóa: Các nghiên cứu quốc tế đã chứng minh trò chơi hóa (Gamification) giúp tăng cường mức độ gắn kết và thúc đẩy văn hóa chia sẻ tri thức nội bộ một cách hiệu quả. Kế thừa bài học này, các doanh nghiệp Việt Nam nên áp dụng việc trò chơi hóa vào các chương trình đào tạo để tạo động lực học tập và vượt qua các giới hạn về ngân sách. Đồng thời, việc trang bị hiểu biết về AI kết hợp với kỹ năng ngôn ngữ con người (như thấu cảm, nhận thức ngữ điệu văn hóa) sẽ là lợi thế cạnh tranh cốt lõi. Người lao động Việt Nam cần được hướng dẫn sử dụng các trợ lý ảo AI để thực hành tiếng Anh mọi lúc mọi nơi, nhưng đồng thời phải duy trì tư duy phản biện để làm chủ công nghệ thay vì lạm dụng nó.

4. Kết luận

Tóm lại, từ sự dịch chuyển mô hình đào tạo của các tập đoàn đa quốc gia, bài học cốt lõi dành cho các doanh nghiệp Việt Nam là cần thay đổi căn bản tư duy về mục đích của đào tạo ngoại ngữ. Tiếng Anh trong doanh nghiệp trong kỷ nguyên số không chỉ là quá trình tiếp thu ngôn ngữ thuần túy mà phải hướng tới trạng thái "sẵn sàng giao tiếp" (Damian, 2026). Doanh nghiệp không nên chỉ tiền chi để nhân viên "biết" tiếng Anh, mà phải đảm bảo họ "làm việc được" bằng tiếng Anh trong các tác vụ thực tế mỗi ngày (Axcela Vietnam, 2026). Bên cạnh đó, bài học về đo lường hiệu quả cũng được đặt ra cấp thiết. Sự thiếu vắng các tiêu chí đánh giá rõ ràng và sự phụ thuộc vào các phương pháp đo lường truyền thống (như điểm danh) sẽ biến đào tạo thành một khoản chi phí lãng phí thay vì một khoản đầu tư sinh lời (Talaera, 2026).

Dựa trên cơ sở lý thuyết và các bài học kinh nghiệm, bài viết đưa ra các khuyến nghị chiến lược nhằm tối ưu hóa công tác đào tạo tiếng Anh cho nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp tại Việt Nam:

Thứ nhất, xây dựng văn hóa đo lường Tỷ suất hoàn vốn (ROI) bằng dữ liệu (Data-driven): Đánh giá năng lực đầu ra phải dựa trên các khung chuẩn quốc tế kết hợp với chỉ số đo lường hiệu suất thực tế giúp doanh nghiệp chứng minh được lợi ích kinh tế rõ ràng (Axcela Vietnam, 2026; Talaera, 2026).

Thứ hai, định hướng đào tạo "Tiếng Anh thực dụng" lồng ghép kỹ năng mềm: Cần lồng ghép các kỹ năng mềm thiết yếu vào tình huống kinh doanh: tư duy phản biện, kỹ năng thuyết trình thuyết phục và năng lực giao tiếp đa văn hóa (Damian, 2026; Axcela Vietnam, 2026).

Thứ ba, cá nhân hóa lộ trình bằng Trí tuệ nhân tạo (AI): Doanh nghiệp cần ứng dụng các hệ thống học tập thích ứng để phân tích "khoảng trống kỹ năng" (Skill Gap) của từng nhân viên, qua đó rút ngắn thời

gian đào tạo (Axcela Vietnam, 2026) và nâng cao năng lực hiểu biết về AI trong bối cảnh công nghệ hóa (Godwin-Jones, 2024; Damian, 2026).

Thứ tư, tích hợp Trò chơi hóa (Gamification) để thúc đẩy động lực và chia sẻ tri thức: Tích hợp các yếu tố điểm số, huy hiệu giúp tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, kích thích động lực nội tại, thúc đẩy văn hóa chia sẻ tri thức và cải thiện hiệu suất công việc (Capatina et al., 2024).

Thứ năm, ứng dụng mô hình đào tạo kết hợp (Hybrid/Blended Learning) và vi học tập (Micro-learning): Doanh nghiệp nên chuyển đổi từ các lớp học truyền thống sang mô hình học tập kết hợp giữa tự học trực tuyến và các buổi hướng dẫn trực tiếp nhằm đa dạng hóa phương thức tiếp thu (ELM Learning, 2023). Đồng thời, áp dụng vi học tập (Micro-learning) từ 15-20 phút, giúp người lao động dễ dàng học tập ngay trong luồng công việc (Axcela Vietnam, 2026) ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Amber Marketing. (2019). Những "ông lớn" dẫn đầu xu hướng đào tạo nguồn nhân lực trên thế giới. <https://amber.edu.vn/nhung-ong-lon-dan-dau-xu-huong-dao-tao-nguon-nhan-luc-tren-the-gioi/>.
- Axcela Vietnam. (2026). Top 5 xu hướng Đào tạo tiếng Anh Doanh nghiệp 2026: Tối ưu ROI & Data-Driven. <https://axcelavietnam.com/top-5-xu-huong-dao-tao-tieng-anh-doanh-nghiep-2026/>.
- Capatina, A., Juarez-Varon, D., Micu, A., & Micu, A. E. (2024). Leveling up in corporate training: Unveiling the power of gamification to enhance knowledge retention, knowledge sharing, and job performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(1), Article 100530. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100530>.
- Damian, M. (2026). Why Corporate Language Training Is Becoming Communication Readiness. <https://blog.myngle.com/future-skills-2026-communication-readiness>.
- ELM Learning. (2023). The Hybrid Learning Model: Should You Adopt It for Corporate Training? <https://elmlearning.com/blog/hybrid-learning-model-for-corporate-training/>.
- Godwin-Jones, R. (2024). Distributed agency in second language learning and teaching through generative AI. *Language Learning & Technology*, 28(2), 5-31. <https://hdl.handle.net/10125/73562>.
- Kong, X. (2021). Performance Evaluation Method of Business English Teaching Based on Language Economics. Trong 2021 5th International Conference on Informatization in Education, Management and Business (IEMB 2021) (pp. 112-116). Francis Academic Press.
- QTS English. (2025). Đào tạo tiếng Anh cho nhân viên: Đầu tư cho tương lai doanh nghiệp. <https://english.qts.edu.vn/dao-tao-tieng-anh-cho-nhan-vien/>.
- Talaera. (2026). 10 Best Corporate Language Training Platforms for 2026. <https://www.talaera.com/business-english-platforms/best-corporate-language-training-platforms/>.