

HIỆN TƯỢNG TÂM LÝ FOMO: MỘT SỐ VẤN ĐỀ TRONG QUẢN TRỊ NHÂN SỰ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP

● TRẦN KIM HẢO¹ - TRƯƠNG CHU TRÀ MY¹ - HÀ ĐỖ ANH TÚ¹
- TRẦN PHẠM HÀ PHƯƠNG¹ - NGUYỄN NGỌC LIÊN¹ - NGUYỄN THANH HƯƠNG^{1*}

¹Trường Kinh tế, Đại học Bách khoa Hà Nội

*Email tác giả liên hệ: huong.nguyenthanh4@hust.edu.vn

TÓM TẮT:

Hiện tượng "Fear of missing out" (FOMO) ngày càng trở nên phổ biến trong môi trường làm việc hiện đại, đặc biệt trong bối cảnh số hóa và truyền thông xã hội phát triển mạnh mẽ. FOMO trong quản trị nhân sự đề cập đến nỗi lo sợ bỏ lỡ cơ hội, thông tin hoặc lợi ích nghề nghiệp, dẫn đến sự căng thẳng, mất tập trung và giảm hiệu suất lao động. Bài viết này đưa ra một số quan điểm về FOMO dưới góc độ quản trị, từ đó chỉ ra những tác động của hiện tượng tâm lý này đến hoạt động quản trị nhân sự của các doanh nghiệp (DN).

Từ khóa: FOMO, hiện tượng tâm lý FOMO, quản trị tổ chức, quản trị nhân sự, doanh nghiệp, Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Hiện tượng tâm lý FOMO (Fear of Missing Out) đang là thách thức lớn trong quản trị nhân sự, đặc biệt trong thị trường lao động cạnh tranh và sự phát triển của công nghệ. Przybylski & cộng sự (2013) đã chỉ ra mối liên hệ giữa FOMO và sự hài lòng trong cuộc sống, bao gồm công việc. Theo khảo sát của Anphabe (2021), 58% người lao động Việt Nam tích cực tìm việc mới, một phần do FOMO, đặc biệt trong Millennials (1981-1996) và Gen Z (1997-2012). Tại Việt Nam, DN nhỏ và vừa chiếm phần lớn với nguồn lực đào tạo và phát triển nhân viên còn hạn chế, khiến tác động của FOMO càng rõ rệt.

Dù FOMO đã được nghiên cứu rộng rãi trên thế giới, vẫn thiếu nghiên cứu về ảnh hưởng của

nó trong quản trị nhân sự tại các nền kinh tế đang phát triển, trong đó có Việt Nam. Điều này mở ra cơ hội nghiên cứu chuyên sâu, giúp nhà quản trị hiểu rõ hơn và đưa ra giải pháp nâng cao hiệu suất làm việc.

2. Khái niệm và nguyên nhân của hiện tượng FOMO

2.1. Khái niệm FOMO

FOMO (Fear of missing out - nỗi sợ bỏ lỡ) được hiểu như một hội chứng tâm lý về nỗi sợ hãi mà bản thân bỏ lỡ những điều thú vị hoặc hấp dẫn trong cuộc sống mà người khác được trải nghiệm điều đó [3]. Przybylski & cộng sự (2013) định nghĩa FOMO là nỗi sợ bị bỏ lỡ những trải nghiệm có giá trị khi vắng mặt, đặc trưng bởi nhu cầu kết nối liên tục với hoạt động của người khác [14].

Hiện tượng này không chỉ phản ánh sự lo lắng thông thường mà còn xuất phát từ nhu cầu giao tiếp và hòa nhập. FOMO đặc biệt phổ biến trên mạng xã hội, nơi cá nhân dễ dàng so sánh bản thân với người khác và cảm thấy bị cô lập khi không tham gia vào các sự kiện hoặc hoạt động chung. Hội chứng sợ bị bỏ lỡ (FOMO) phổ biến trên mạng xã hội, nơi cá nhân dễ dàng so sánh bản thân với người khác qua những hình ảnh và thông tin được chia sẻ.

2.2. Nguyên nhân của hiện tượng tâm lý FOMO

Trong thế giới kết nối ngày nay, internet và mạng xã hội tạo điều kiện cho sự so sánh liên tục, khiến con người dễ dàng nhận thấy những gì mình đang bỏ lỡ. Sự tràn ngập của các bài đăng, hình ảnh và video về những trải nghiệm thú vị có thể làm gia tăng cảm giác thiếu sót, thúc đẩy cá nhân tham gia vào nhiều hoạt động không thực sự mang lại niềm vui, chỉ để tránh bị bỏ lại phía sau.

Một yếu tố quan trọng khác là xu hướng so sánh bản thân với người khác. Việc chứng kiến thành công của người khác có thể gây bất an, hình thành nỗi sợ bị loại trừ [15]. Những cá nhân có nhu cầu chưa thỏa mãn về năng lực và kết nối dễ trải qua FOMO hơn, thúc đẩy họ tìm kiếm sự công nhận. Ngoài ra, sự hối tiếc cũng kích hoạt FOMO khi cá nhân lo sợ không có lại cơ hội đã bỏ lỡ, dẫn đến việc liên tục tìm kiếm trải nghiệm mới [15].

3. Tác động hai mặt của FOMO và một số giải pháp trong quản trị nhân sự

3.1. Tác động hai mặt của FOMO trong môi trường làm việc

Lợi ích

FOMO mang lại nhiều lợi ích trong quản trị nhân sự, đặc biệt trong việc thúc đẩy động lực làm việc và tinh thần cạnh tranh lành mạnh. Theo Przybylski & cộng sự (2013), những cá nhân trải qua FOMO có xu hướng chủ động học hỏi, nâng cao kỹ năng để không bị tụt hậu, giúp DN duy trì lực lượng lao động năng động và sáng tạo. Trong môi trường làm việc, FOMO tạo động lực để nhân viên không ngừng phấn đấu, sẵn sàng tiếp cận công nghệ mới, học hỏi từ đồng nghiệp và cải thiện hiệu suất công việc nhằm bắt kịp xu hướng phát triển [14].

Bên cạnh đó, DN có thể khai thác FOMO trong

chiến lược thu hút và giữ chân nhân tài. Việc xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng hấp dẫn, nhấn mạnh vào cơ hội thăng tiến, các chương trình đào tạo nội bộ và những phúc lợi đặc biệt giúp nhân viên cảm thấy họ không thể bỏ lỡ một môi trường làm việc lý tưởng. Các công ty hàng đầu như Google hay Apple thường sử dụng FOMO để tạo ra sức hút với ứng viên, bằng cách nhấn mạnh vào văn hóa làm việc sáng tạo và cơ hội phát triển độc quyền chỉ có ở tổ chức của họ [5].

Ngoài ra, FOMO cũng tác động đến tốc độ ra quyết định trong tuyển dụng, đào tạo và phát triển sự nghiệp. Các nhà quản trị nhân sự có thể tận dụng tâm lý này bằng cách áp dụng các chương trình tuyển dụng giới hạn thời gian hoặc tạo ra cảm giác khan hiếm cơ hội việc làm, thúc đẩy ứng viên tiềm năng nhanh chóng đưa ra quyết định. Trong đào tạo nội bộ, việc triển khai các khóa học chuyên sâu với số lượng giới hạn hoặc chỉ dành cho nhóm nhân viên xuất sắc có thể khuyến khích nhân viên chủ động tham gia để không bị bỏ lại phía sau [12]. Nhìn chung, FOMO không chỉ nâng cao hiệu suất làm việc mà còn giúp DN tối ưu hóa quy trình nhân sự và duy trì lợi thế cạnh tranh trong thị trường lao động.

Hạn chế

Bên cạnh những lợi ích, hiện tượng tâm lý FOMO cũng có thể gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đối với quản trị tổ chức nói chung và quản trị nhân sự nói riêng. FOMO có tác động trực tiếp đến sự gắn bó của nhân viên với DN, góp phần làm gia tăng tỷ lệ nhảy việc và ảnh hưởng đến vòng đời nhân sự trong tổ chức. Theo nghiên cứu của Indeed.com, 45% số người được khảo sát cho biết họ cảm thấy lo lắng hoặc bỏ lỡ công việc và đồng nghiệp khi không có mặt tại văn phòng. Điều này dẫn đến sự phân tâm, khiến nhân viên quan tâm quá mức đến các dự án hoặc hoạt động của đồng nghiệp, thay vì tập trung vào nhiệm vụ của mình. Ngoài ra, FOMO còn có thể làm giảm mức độ hài lòng trong công việc, khi một số nhân viên cảm thấy công việc hiện tại không đủ hấp dẫn so với các cơ hội hoặc bộ phận khác trong công ty. Sự so sánh này khiến họ có xu hướng muốn thay đổi công việc nhanh hơn, dẫn đến tình trạng thiếu gắn bó lâu dài

với DN [13]. Hệ quả của xu hướng nhảy việc do FOMO không chỉ ảnh hưởng đến cá nhân mà còn đặt ra thách thức lớn đối với bộ phận nhân sự. Việc tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới liên tục làm tăng chi phí tuyển dụng, kéo dài thời gian lấp đầy vị trí trống và gây ảnh hưởng đến tính ổn định của tổ chức, có thể dẫn đến sự suy giảm động lực làm việc của nhân viên, gây xáo trộn trong văn hóa DN và ảnh hưởng đến hiệu suất tổng thể.

Một vấn đề đáng chú ý được Baker & cộng sự (2016) chỉ ra rằng FOMO có thể gây ra nhiều mâu thuẫn xuất phát từ cảm giác ganh tỵ trong các mối quan hệ. Hệ quả của FOMO có thể dẫn đến những mối quan hệ kém bền vững giữa các cá nhân khi một người có cảm giác thiếu thốn hoặc không xứng đáng khi so sánh bản thân với người khác. Nếu tình trạng diễn ra trong một thời gian dài, cá nhân dễ cảm thấy thiếu tự tin, căng thẳng, thậm chí trầm cảm. Trong môi trường làm việc, điều này có thể dẫn đến xung đột, thay vì hợp tác để đạt mục tiêu chung, nhân viên có thể tìm cách hạ bệ nhau lẫn nhau do ảnh hưởng của lối sống FOMO [5].

Przybylski & cộng sự (2013) chỉ ra rằng, FOMO có thể gây ra mức độ căng thẳng và lo âu cao, đồng thời làm giảm sự hài lòng trong cuộc sống [14]. Điều này ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe tinh thần của nhân viên, đặc biệt là trong môi trường làm việc có áp lực cao. Nhiều nhân viên làm việc quá sức do lo sợ bỏ lỡ cơ hội thăng tiến, các cuộc họp quan trọng hoặc những xu hướng mới trong ngành. Họ cảm thấy cần phải luôn cập nhật thông tin và duy trì sự hiện diện trong mọi hoạt động của công ty, ngay cả khi điều đó không thực sự cần thiết. Sự lo lắng này dẫn đến tình trạng kiệt sức cả về thể chất lẫn tinh thần, khiến họ mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân. Một khảo sát tại Mỹ cho thấy nhiều nhân viên vẫn tham gia các cuộc họp không thực sự cần thiết chỉ vì lo sợ bỏ lỡ thông tin quan trọng [10]. Việc này không chỉ khiến nhân viên lãng phí thời gian mà còn làm giảm hiệu suất làm việc. Họ liên tục ở trạng thái căng thẳng, dễ bị mất tập trung và suy giảm động lực, thậm chí có thể dẫn đến các vấn đề sức khỏe nghiêm trọng như rối loạn giấc ngủ, căng thẳng mãn tính và suy giảm khả năng ra quyết định.

Mặt khác, FOMO cũng làm giảm năng suất và hiệu suất làm việc. Milyavskaya & cộng sự (2018) cho thấy, FOMO dẫn đến sử dụng mạng xã hội quá mức, gây phân tâm và giảm hiệu suất công việc [13]. Việc sử dụng mạng xã hội ngày càng phổ biến khiến Gen Z khó có thể tách rời khỏi các thiết bị công nghệ. Nỗi sợ bỏ lỡ (FOMO) có thể dẫn đến tình trạng đa nhiệm trên mạng xã hội, khi một người sợ bị tách rời khỏi các nền tảng trực tuyến trong khi thực hiện một hoạt động nào đó, khiến họ lo lắng bỏ lỡ sự kiện hoặc thông tin quan trọng. Điều này dẫn đến hiện tượng phổ biến tại nơi làm việc, nhiều nhân viên dễ bị cuốn vào điện thoại, chờ đợi thông báo mới, trả lời tin nhắn hay email không quan trọng, làm gián đoạn và giảm hiệu quả làm việc.

FOMO không chỉ ảnh hưởng đến cá nhân mà còn tác động đến văn hóa DN. Một khảo sát quốc gia ở Úc cho thấy, 60% thanh niên lo lắng khi bạn bè vui vẻ mà họ không biết và 51% lo lắng nếu không biết bạn mình đang làm gì [1]. FOMO một mặt thúc đẩy nhân viên học hỏi, cập nhật kiến thức và nắm bắt cơ hội thăng tiến; mặt khác, nó gây áp lực tâm lý, khiến nhân viên căng thẳng, mất tập trung và dễ so sánh với đồng nghiệp, làm giảm hiệu suất làm việc. Khi so sánh liên tục, môi trường có thể trở nên cạnh tranh không lành mạnh, nhân viên tập trung "chứng tỏ bản thân" hơn là hợp tác, làm ảnh hưởng đến tiến độ dự án và sự ổn định của tổ chức, đặc biệt trong DN yêu cầu tinh thần làm việc nhóm cao.

FOMO không chỉ tác động tiêu cực mà còn mang lại ảnh hưởng tích cực đến hành vi của nhân viên. Trong môi trường làm việc hiện đại, FOMO thúc đẩy nhân viên chủ động tham gia cuộc họp và hoạt động nhóm để không bỏ lỡ cơ hội kết nối, tương tác và đóng góp ý kiến. Họ lo ngại rằng nếu không tham gia, có thể bị loại khỏi các thảo luận quan trọng hoặc bỏ lỡ quyết định ảnh hưởng đến công việc. Nỗi sợ này khuyến khích họ cập nhật thông tin, phát triển kỹ năng và xây dựng quan hệ đồng nghiệp, tăng cường gắn kết trong môi trường công sở. Các cuộc họp và hoạt động nhóm góp phần định hình văn hóa công ty, thúc đẩy hợp tác và động lực làm việc. Khi được quản lý hợp lý,

FOMO có thể trở thành động lực tích cực, giúp nhân viên phát triển và đóng góp vào sự bền vững của DN.

Nhìn chung, FOMO có tác động hai mặt đến nhân viên, một mặt, thúc đẩy họ nắm bắt cơ hội, nâng cao kỹ năng và phát triển trong môi trường cạnh tranh, giúp DN có đội ngũ nhân sự năng động; mặt khác, áp lực liên tục từ FOMO có thể gây căng thẳng, mất cân bằng công việc - cuộc sống, thậm chí kiệt sức. Do đó, nhà quản trị cần có những chiến lược kiểm soát FOMO tích cực, như tạo môi trường làm việc lành mạnh, hỗ trợ tâm lý và áp dụng chính sách linh hoạt để nhân viên gắn bó lâu dài.

3.2. Một số giải pháp trong quản trị nhân sự

Trong quản trị nhân sự, FOMO vừa đem đến những cơ hội phát triển, đồng thời có thể tác động tiêu cực đến tinh thần làm việc, sự tập trung và năng suất của nhân viên. Khi cảm giác lo lắng về việc bỏ lỡ cơ hội hay thông tin quan trọng tràn ngập tâm trí, nhân viên dễ rơi vào trạng thái căng thẳng, phân tâm và kết quả là công việc không đạt được hiệu quả như mong muốn. Dưới đây là một số giải pháp thiết thực các nhà quản trị có thể áp dụng để kiểm soát tốt và giảm thiểu tác động tiêu cực từ hiện tượng này:

Một môi trường làm việc vững chắc giúp nhân viên phát huy tối đa tiềm năng, nâng cao hiệu suất và tạo ra giá trị bền vững thay vì chỉ chạy theo xu hướng nhất thời. Do đó, nhà quản trị nên xây dựng văn hóa DN tích cực, khuyến khích tinh thần hợp tác thay vì tạo áp lực cạnh tranh giữa các cá nhân. Khi nhân viên cảm thấy được hỗ trợ và làm việc trong một môi trường đoàn kết, họ sẽ ít bị ảnh hưởng bởi nỗi sợ bỏ lỡ cơ hội hoặc thông tin quan trọng.

Bên cạnh đó, các chương trình đào tạo và phát triển kỹ năng không chỉ giúp nhân viên nâng cao trình độ chuyên môn mà còn góp phần giảm thiểu cảm giác tự ti và hạn chế xu hướng so sánh bản thân với đồng nghiệp. Khi được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng, nhân viên sẽ tự tin hơn vào năng lực cá nhân, từ đó giảm bớt sự lo lắng về việc bị bỏ lại phía sau. Điều này giúp họ tập trung vào công việc, làm việc hiệu quả hơn và duy trì sự gắn bó lâu dài với tổ chức. Một đội ngũ nhân sự tự tin và ổn định cũng sẽ góp phần xây dựng môi trường làm

việc tích cực, nơi nhân viên hỗ trợ nhau cùng phát triển thay vì cạnh tranh không lành mạnh do ảnh hưởng của FOMO.

Sự minh bạch trong giao tiếp nội bộ cũng đóng vai trò quan trọng trong việc giảm bớt cảm giác lo lắng vì thiếu thông tin. Nhà quản trị nên thiết lập hệ thống chia sẻ thông tin rõ ràng, đảm bảo mọi nhân viên đều có quyền truy cập vào các thông tin quan trọng liên quan đến công việc. Điều này có thể thực hiện thông qua các cuộc họp định kỳ, bản tin nội bộ hoặc các nền tảng giao tiếp nhóm. Để làm được điều này, lãnh đạo DN cần giải thích rõ ràng kỳ vọng của tổ chức đối với nhân viên, đồng thời củng cố vai trò của từng cá nhân trong sự thành công chung. Việc lắng nghe ý kiến, nhu cầu của nhân viên và tạo điều kiện để họ đóng góp ý tưởng không chỉ giúp giảm thiểu FOMO mà còn tăng cường sự gắn kết và lòng trung thành với DN.

Nhà quản trị cũng có thể tổ chức những lớp đào tạo về quản lý thời gian và sự tập trung nhằm tăng hiệu suất làm việc, với sự tham gia từ các chuyên gia tâm lý hoặc người có kinh nghiệm. Nhân viên cần được hướng dẫn sử dụng các phương pháp khoa học như Pomodoro hay Time Blocking để ưu tiên công việc một cách hợp lý, kết hợp cùng với các công cụ hỗ trợ quản lý thời gian, như ứng dụng lên lịch làm việc (Google Calendar, Trello, Notion), phần mềm quản lý dự án (Asana, Monday.com) để theo dõi tiến độ công việc, tránh bị quá tải hoặc phân tán sự tập trung. Cuối cùng, việc định kỳ đánh giá và điều chỉnh chiến lược quản lý thời gian theo từng giai đoạn giúp nhân viên tìm ra phương pháp phù hợp nhất với bản thân, từ đó nâng cao năng suất làm việc và cân bằng tốt hơn giữa công việc - cuộc sống.

Ngoài ra, các DN nên khuyến khích áp dụng công nghệ để ghi lại nội dung cuộc họp, tạo kênh giao tiếp mở nhằm hỗ trợ kết nối và giảm cảm giác cô lập của nhân viên. Việc sử dụng các nền tảng liên lạc như email nội bộ, ứng dụng "chat" nhóm hay hệ thống quản trị công việc giúp nhân viên dễ dàng cập nhật thông tin mà không cần tham gia trực tiếp vào mọi cuộc họp. Tuy nhiên, nếu lạm dụng công nghệ, nhân viên có thể bị áp lực phải theo dõi thông tin liên tục, dẫn đến căng

thăng và gia tăng cảm giác FOMO. Do đó, DN cần áp dụng công nghệ một cách hợp lý, đảm bảo nhân viên có thể tiếp cận thông tin quan trọng mà không cảm thấy bị quá tải hoặc mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

Việc quan tâm đến sức khỏe tâm lý của nhân viên đóng vai trò quan trọng trong việc giảm thiểu tác động tiêu cực của FOMO và nâng cao hiệu suất làm việc. Để hỗ trợ nhân viên, nhà quản trị nên triển khai các chương trình tư vấn tâm lý, tổ chức các buổi hội thảo về quản lý căng thẳng, cũng như thiết lập hệ thống hỗ trợ tinh thần tại nơi làm việc. Bên cạnh đó, việc áp dụng chính sách làm việc linh hoạt, như cho phép làm việc từ xa hoặc giờ làm việc linh động, có thể giúp nhân viên duy trì trạng thái cân bằng, giảm áp lực theo dõi công việc liên tục và nâng cao sự gắn kết với tổ chức.

4. Kết luận

Hiện tượng FOMO trong quản trị nhân sự đang trở thành một thách thức lớn, đặc biệt trong bối

cảnh công nghệ phát triển nhanh chóng và môi trường làm việc ngày càng linh hoạt. FOMO không chỉ ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe tinh thần của nhân viên mà còn làm giảm năng suất làm việc và sự gắn kết với tổ chức.

Để giảm thiểu tác động của FOMO, các nhà quản trị cần xây dựng văn hóa DN tích cực, đảm bảo minh bạch trong giao tiếp và hỗ trợ nhân viên quản lý thời gian hiệu quả. Việc tận dụng công nghệ một cách hợp lý sẽ giúp nhân viên tiếp cận thông tin cần thiết mà không cảm thấy áp lực phải luôn cập nhật liên tục. Đồng thời, các DN cần quan tâm đến sức khỏe tinh thần của nhân viên thông qua các chương trình hỗ trợ tâm lý và chính sách làm việc linh hoạt, giúp họ cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Những giải pháp này không chỉ giúp hạn chế ảnh hưởng tiêu cực của FOMO mà còn góp phần nâng cao hiệu suất làm việc, sự hài lòng của nhân viên và thúc đẩy sự phát triển bền vững của DN trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Adams-Hands, I. (2024). What Percentage of People Make Purchases Due to FOMO? SEO North. Available at <https://seonorth.ca/news/fomo-percentages/>
- Anphabe. (2021, December). Khảo sát nguồn nhân lực 2021. Truy cập tại <https://www.anphabe.com/post/thi-truong-nhan-luc-viet-nam-nua-dau-2022-muc-do-gan-ket-ng/40751/answer>
- Vinmec International Hospital. (n.d.). Hội chứng tâm lý FOMO là gì? Truy cập tại <https://www.vinmec.com/vie/bai-viet/hoi-chung-tam-ly-fomo-la-gi-vi>
- Australian Psychology Society. National stress and wellbeing in Australia survey.
- Baker, Z. G., Krieger, H., & LeRoy, A. S. (2016). Fear of missing out: Relationships with depression, mindfulness, and physical symptoms. *Translational Issues in Psychological Science*, 2(3), 275-282.
- Barber, B. M., & Odean, T. (2013). The behavior of individual investors. In *Handbook of the Economics of Finance*, 2, 1533-1570. Netherlands: Elsevier.
- Constantinople, C. M., Piet, A. T., & Brody, C. D. (2019). Analyzing decision-making errors in rodents. *Current Biology*, 29(12), 2066–2074.e5.
- FinancesOnline. (2025, January). 45 interesting FOMO statistics: Impact, demographics & marketing in 2024. Available at <https://financesonline.com/fomo-statistics>
- Forbes Human Resources Council. (2022). FOMO and FOTO: How employers can address workplace anxiety. Available at <https://www.forbes.com/councils/forbeshumanresourcescouncil/2022/03/02/fomo-and-foto-how-employers-can-address-hybrid-workplace-concerns/>
- Harmon, S., & Cullinan, R. (2025, January 29). Meeting FOMO has got to go. *Forbes*. Available at <https://www.forbes.com/sites/harmoncullinan/2025/01/29/meeting-fomo-has-got-to-go/>

Hodkinson, C. (2019). The appeal of the sequel to the fear of missing out (FOMO): A conceptual model. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 27(3), 331-348.

Hunt, M. G., Marx, R., Lipson, C., & Young, J. (2018). No more FOMO: Limiting social media decreases loneliness and depression. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 37(10), 751-768.

Milyavskaya, M., Saffran, M., Hope, N., & Koestner, R. (2018). Fear of missing out: Prevalence, dynamics, and consequences for well-being. *Motivation and Emotion*, 42(5), 725-737.

Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841-1848

Simply Psychology. (2023). The psychology behind FOMO (Fear of Missing Out). Available at <https://www.simplypsychology.org/how-to-cope-with-fomo.html>

Ngày nhận bài: 9/1/2025

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 24/1/2025

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/2/2025

THE FOMO PSYCHOLOGICAL PHENOMENON: IMPLICATIONS FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN ENTERPRISES

● **TRAN KIM HAO¹**

● **TRUONG CHU TRA MY¹**

● **HA DO ANH TU¹**

● **TRAN PHAM HA PHUONG¹**

● **NGUYEN NGOC LIEN¹**

● **NGUYEN THANH HUONG¹**

¹School of Economics and Management,
Hanoi University of Science and Technology

ABSTRACT:

The "Fear of Missing Out" (FOMO) has become an increasingly prevalent psychological phenomenon in modern workplaces, particularly amid rapid digitalization and the widespread influence of social media. In the context of human resource management, FOMO manifests as anxiety over missing out on opportunities, information, or career advancements, which can lead to stress, decreased concentration, and diminished work performance. This study explores FOMO from a management perspective, analyzing its psychological and organizational implications. The study also highlights how FOMO impacts human resource management practices and proposes insights for mitigating its negative effects to foster a healthier, more productive work environment.

Keywords: FOMO, FOMO psychological phenomenon, organizational management, human resource management, business, Vietnam.