柏拉图《理想国》人性隐喻与现代企业管理

李东光

（聊城大学 商学院，山东 聊城 252000）

摘要：柏拉图《理想国》中的隐身人、金银铜铁人、洞穴人和哲人王等人性隐喻对现代企业管理尤其是人才管理方面有着重要的启示意义与借鉴价值。隐身人隐喻诠释了人在缺乏外界约束的情况下就会凸显、放大其私欲、恶的成份并做出危害社会和他人利益的人性现实，因此企业管理中制度设计要科学合理无盲区，监督执行要严明有力，以最大限度约束或消除正式组织与非正式组织中的“隐身人”及其负面影响。金银铜铁人隐喻揭示了需要在正视人与人之间差异性的基础上建立理想的社会秩序，依此思想企业应该合理定位人才并按照能级匹配的原则做好人才的动态管理。洞穴人隐喻描述了人从可见世界到可知世界的这一艰难过程及其重大意义，由此企业需要企业家引领，克服各种阻力以形成企业升华式的人才开发机制，打造学习型组织，进而实现人才的超越式发展。哲人王隐喻说明了具有最高能力和最高境界的哲人王在创建理想组织中的逻辑机理，据此企业应该按照哲人王式的素养和标准践行企业家精神，积极培育企业家与核心人才。

关键词：《理想国》；人性隐喻；企业管理；人才管理；管理哲学

中图分类号：C93-05 **文献标识码：**A **文章编号：**1672-1217（2025）02-0086-06

收稿日期：2024-11-02

基金项目：聊城大学科研基金一般项目（321021942）：习近平关于大学生职业生涯规划的重要论述研究。

作者简介：李东光（1975-），男，山东阳谷人，聊城大学商学院副教授，美国拉文大学访问学者。

DOI:10.16284/j.cnki.cn37-1401/c.2025.02.010

《理想国》是两千多年前古希腊哲学家柏拉图（公元前427年—公元前347年）创作的对话体著作。全书共分为十卷，主要论述了柏拉图心中理想国的构建、治理和正义，主题是关于国家的管理。《理想国》作为柏拉图的代表作，涉及哲学、教育学、政治学、经济学、管理学等多个学科领域，内容包罗万象，思想博大精深，意味深远隽永。该书对当今社会以及很多学科的发展有着宝贵的启迪价值。当然，该书的一些思想对现代管理学与企业管理也有着重要的启示意义和借鉴价值。

无论何时何地、何种理由、何种情况，人性都是不能、也不会被泯灭的，他将是人类社会运行的基本逻辑和基本规律。人性视角和人性层面是管理学研究中永恒的、最深层次的话题。任何的管理理论、技术与方法都必须建立在对人性充分了解的认知基础上，以更大限度抑制人性中恶的一面，同时尽可能地发扬和张扬人性中善的元素及闪光点。那些违背和压抑人性中的善及闪光点的管理理论、技术、方法是没有人文根基的，迟早会过时的。同时，那些能关照人性基本需要，发扬和张扬人性中善的元素及闪光点的管理方式总能很好地促进组织发展，具有持久的生命力。现今，经济人、社会人、复杂人、自我实现人、文化人、道德人等人性假设，以及中国传统文化中的性善论、性恶论以及人性素丝说等等人性论述，是管理学理论与实践中的经典人性命题，并在很大程度上指导着企业的运营与发展。但人性是一个复杂命题，加上环境的复杂性等因素我们还需要对人性有更为丰富而全面的认知。尤其是在中国式现代化以及新质生产力的发展背景下，分析人性、批判人性、理解人性以及关照人性，并依此对人才进行相关的制度设计、合理定位与培训开发，则是最大化地发挥企业人才作用、提升企业新质生产力的重要方面。分析人性的方式很多，而隐喻则可以以另一种方式和思路很好地诠释和解析人性。首次提出概念隐喻理论的美国语言学家莱考夫和约翰逊认为，“不论是在语言上还是在思想和行动中，日常生活中，隐喻无所不在，我们思想和行为所依据的概念系统本身是以隐喻为基础。”① 隐喻不仅是措辞表达的问题，还是人类思维的重要手段，它直接参与了人类的认知和思维改造过程。《理想国》中存在很多有关人性的思想与故事隐喻，解析这些人性隐喻则可以帮助我们更好认识人性。

①[美]乔治·莱考夫、马克·约翰逊：《我们赖以生存的隐喻》，何文忠译，杭州：浙江大学出版社，2015年，第4页。

本文将在现代企业管理理论与管理哲学的审思之下，适应中国式现代化以及新质生产力的发展要求，探讨柏拉图《理想国》中隐身人、金银铜铁人、洞穴人和哲人王等人性隐喻及其对现代企业管理尤其是人才管理方面的价值启示及其辩证应用。本文也将基于批判与借鉴的双重维度，旨在尝试能够跨越学科之界、国别之界、古今之界，拓展现代企业管理思维的宽度和广度，实现古代西方思想与现代企业管理在思维方法和工具层面的有机融合。

一、隐身人隐喻与企业制度的科学设计、有力监管

隐身人是《理想国》中格劳孔用来譬喻正义者在拥有随心所欲的权力后也开始有非正义的举动甚至随意为恶的情况。格劳孔谈到，吕底亚的牧羊人古格斯在暴风雨之后遇到地壳开裂形成的深渊，并在深渊里发现了一枚神奇的宝石戒指并把它带出。此后，古格斯发现这枚宝石戒指可以让大家都看不见他。“宝石往里转，他就隐身了，再往外转，他又现身了。”① 古格斯有了这项本领后，“他就费尽心思当上了国王的使臣，接着又在国王身边勾引王后，还和王后一起谋害了国王，最后夺取了王位。”② 作为故事的叙述者，格劳孔将由隐身戒而形成的隐身人视为一种作恶的能力，他认为一旦获得这种能力，鲜有人能经得住诱惑而不掉入不正义的陷阱，大部分人不作恶只是因为他们的恶被拷上了枷锁，还未被释放出来而已。假如有两枚这样相同的戒指，正义者和非正义者各戴一枚，很难说会有谁还可以克制自己的欲望，最终继续坚持正义而不会去作恶。格劳孔认为，如果从不正义那里比从正义那里个人能得到更多的利益，“任何场合下，只要不限制他干坏事，他就会去干。”③ “任何人都是迫于法律和契约的制约，才会有正义的举动。”④ 隐身人隐喻阐释了在缺乏合理制度约束与有效自我管理能力的情况下，一个人的私欲、恶的成分就会凸显、放大，甚至会做出损害社会、企业和他人利益的情况。隐身人隐喻对现代企业制度设计与管理等方面有重要借鉴价值。

（一）企业制度设计要科学合理无盲区，监督执行要严明有力

企业制度是企业管理的基础和运行保障。科学合理的企业制度能够规范企业经营管理，加上有效监控权力运作，就能提高企业运营效率以及保障员工利益，实现企业利益的最大化。如果在企业管理中出现某些管理权限缺乏必要的约束，某些负面员工行为不在管理制度范围内，则会出现企业所谓“隐身人”的情况甚至会在特定情况下损害企业利益。因此，在企业的组织设计、流程管理甚至岗位分析中要全面分析，科学设计组织结构，确定每个部门、每个岗位必要的权限和责任，要权责明确、合理衔接。避免一些工作和业务无人负责的情况，也就是企业管理中不能出现盲区管理、真空管理这种情况。要依照“全覆盖、无死角、无盲区”⑤ 的标准和要求，在企业制度设计方面就要科学合理无盲区、无盲点，加强对企业管理权限的制约和监督。要把企业管理者相关运营运作的权力关进合理制度的笼子里，避免企业腐败。企业管理要健全制度，民主管理，形成权力约束机制。有效的监督是保障企业良好运行的必要条件。现代企业中，董事会、监事会、经理层、工会要能形成必要的监管、权力制衡和约束机制，以保障公司良好运行。在企业中，越是位高权重的人，如企业家、部门总监等，越有可能形成特别的企业“隐身人”，越需要必要的监督。

（二）企业制度设计与管理要重视非正式组织的作用

企业中正式组织和非正式组织是并存的。企业制度设计与管理当然应该包含正式组织和非正式组织两个方面，而在实践中，往往会忽略非正式组织的存在及其作用。非正式组织就是独立于企业正式目标之外的，以和谐的人际关系为导向，以非理性为行为逻辑，由受潜在不成文规定约束的个体所组成的集合体。⑥ 非正式组织成员可能因某种共同利益、兴趣爱好、价值观念、居住位置等等因素而集合起来，对正式组织产生积极或消极的影响。企业制度设计与管理如果不涉及到非正式组织，那么在某些时候非正式组织成员则会以“隐身人”形式影响企业，甚至会损害企业利益。因此，企业要实施民主管理，尽量提升企业全体成员的决策参与性，避免目标冲突；企业要规范信息传播渠道，加强与员工的信息沟通与思想共享，避免小道消

---

①②③④[古希腊]柏拉图：《理想国》，诗颖译，天津：天津人民出版社，2016年，第40页，第40页，第40页，第39页。

⑤周利敏、邓安琪：《数字平台赋能下的应急管理创新》，《贵州社会科学》2023年第6期。

⑥《管理学》编写组：《管理学》，北京：高等教育出版社，2019年，第149页。

息、流言的肆意蔓延；企业要关心员工，对员工参与的、合理的非正式组织活动给予充分的理解和尊重，并将员工的精力逐步引导到正式组织中来。

（三）企业制度设计与管理要考虑到员工的自我监控能力

其实，组织中的每一位员工有时候也是个“隐身人”，那就是当员工在独处的时候以及没有领导者、同事或顾客在场的时候。这就是我们常说的“慎独”。一个人在公共场合存在监督的环境下不做坏事比较容易，而在独处时也同样不做违反社会基本原则和道德准则的事，并能积极进取，则需要有很高的道德修养。一个人的修养，一个人谨慎的态度，往往是没人在的时候培养出来的，不然他学的学问和所作所为都是做给别人看的表面功夫。某位企业领导者曾讲到：上班下班要一个样，白天晚上要一个样，领导在与领导不在都要一个样。此言语很朴实，讲得很到位，都是让我们时时刻刻“诚于中，形于外”，做好自我反思和自我提升，表里如一，始终如一，真实如我。美国学者赫塞与布兰查德开发的情境领导理论显示，有效领导的发挥主要与下属成熟度有关。而下属成熟度是一个包含心理成熟度和工作成熟度的自我管理与自我能力指标。[①] 不仅企业领导力与员工的自我监管能力相关，企业制度设计与管理也要考虑到员工的自我监控能力。如果员工的自我监控能力强，企业则可以更多使用低成本的授权方式进行管理。

二、金银铜铁人隐喻与企业人才的合理定位、能级匹配

《理想国》中苏格拉底讲述了一个近乎荒唐的“金银铜铁人”寓言：“地球母亲在孕育他们的时候，在一部分人身上镶了黄金，从此这些人成了最可贵的人，也就是统治者。辅助者，也就是军队里的那些人身上被镶了白银。最后，农民和其他工匠身上只有铁和铜。”[②] “假设统治者发现自己孩子被镶上的是铜铁，他们就应该把孩子送到农民工人的群体中去”，“农民和工人的后代中间如果有人灵魂被镶上了金银，那他们就要重视他，把他选拔到守卫者，甚至是辅助者的行列中去。”[③] 如果低等级的人进入了高等级行列，去干高等级的工作就会危害国家，即“铜铁当道，国破家亡。”[④] “假设守卫者的后代不再那么优秀，就要让他们到适合他们的阶级中去；如果阶级较低的子孙天赋优秀的话，就应提升为守卫者。”[⑤] “任何一个人的天赋适合做什么，我们就要委派他去做什么，各司其职、各负其责，那么我们的城邦就不会分裂，就能成为一个统一的国家。”[⑥]

《理想国》中金银铜铁人隐喻，首先揭示了人与人之间在自然属性层面的不平等性和差异性。犹如世间万事万物都是千差万别的，世间找不出两片一模一样的树叶，人在体力、智力与能力方面是有差异的。需要正视人与人之间的这种差异性，并以此为依据建立合理的社会秩序。其次，金银铜铁人隐喻显示了理想城邦不同阶层的人所干工作不能越界。尤其是低等级的人不能从事高等级的工作，否则会给社会带来灾难。最后，金银铜铁人隐喻并不否认这样的划分具有一定流动性，而是认为金银的后代也可能混杂在铜铁中，铜铁中同样可能有具有金银素质的人，从而需要社会阶层的必要流动。如果有人犯错，如柏拉图说，一个军人犯了开小差之类的错误，就要被降低等级，去做工匠或农民。该观点有高贵谎言的成分，是建设有秩序理想城邦的一种思路，有其合理内核。金银铜铁人隐喻对现代企业创建合理的人才管理秩序有重要作用，对企业人才的合理定位、能级匹配等方面有重要借鉴价值。

（一）企业需要对人才进行合理的定位，做到能级匹配

“天生我材必有用”，每个人都有优点，都有人性和才智中闪亮、宝贵的部分。企业管理者要善于用人所长，避其所短，合理定位人才。对人才的使用要坚持能级匹配的原则。犹如原子的结构，电子围绕原子核高速运转，能量和速度高的电子在原子核的外层运转，能量和速度较低的在原子核内层运转。这种能级匹配是系统的稳定态。在现实中，有才能的人干较低层次的工作或者无才之人干较高层次的工作都是不稳定的。如一名计算机专业毕业的本科毕业生去某公司干打字员，他可能会干一段时间，但不会长久；一个没有才能的员工当上部门总监也会出现各种问题。企业中人才的能级匹配、各司其职，才能更大限度地激

---

①《管理学》编写组：《管理学》，北京：高等教育出版社，2019年，第206页。

②③④⑤⑥[古希腊]柏拉图：《理想国》，诗颖译，天津：天津人民出版社，2016年，第109页，第109页，第109页，第117页，第117页。

发企业活力，有效提升企业运转效率和效果。企业在合理安排员工工作时，能级匹配就具体体现为人职匹配。人职匹配主要表现在三个方面：员工的知识、技能要与工作的职责相匹配；员工的人格个性要与工作本身的特点相匹配；员工的信念、价值观要与企业价值观、企业文化相匹配。①

（二）企业也要创建必要的人才流动机制

金银铜铁人隐喻并未抹杀人的自由。企业对人才的定位并非是静止和永恒的。如果某些员工因为勤奋工作，努力学习，掌握了更高更好的专业技能，企业则有必要对员工重新定位，并按照能级匹配的原则，给员工调配更合适的工作。当然，有些员工因为体力、年龄等因素不能再胜任高等级的工作，也需要重新按照能级匹配的原则安排员工的工作。在企业职业生涯管理中，双重职业生涯发展通道其实就是促进人才有效流动的一种好的制度安排。尤其对于专业技术序列员工，当他们到达职业生涯中期时，继续提升和发展可能受限，而转入相应平级的管理工作则有可能获得更高更好的发展。企业管理者要转变观念，给员工更多的发展机会，以人才的合理定位与能级匹配原则有效促进人才的发展。

三、洞穴人隐喻与企业人才的开发机制、超越式发展

《理想国》中苏格拉底谈到："假设有一个洞穴式的地下室，它有一条长长的通道通往外界，可以让同洞穴一样宽的光亮照进来。有一些被绑住了头颈和腿脚的人从小就住在这洞穴里，不得动弹的他们只得盯着洞穴后壁。而他们背后的远处，有一些东西在高处燃烧并发出火光。火光和这些囚禁者之间的洞外上面有一条路，路边筑着一排矮墙。这里的矮墙就仿佛傀儡戏演员表演木偶时使用的屏障，它天然的横亘在演员和观众之间。"② 如果有一些人举着器物超过矮墙，从墙后面走过，那么这些囚徒只能看到火光投射到洞壁上的阴影。如果有路人发出声音，囚徒们也理应认为是这些阴影发出的。接下来，如果有囚徒被解除禁锢，可以自由走动，环视一切。那么他一定由于眼花缭乱无法辨认那些原本只是阴影的实物而无比痛苦，即便有人告诉他现在看到的才是真实。再者，就算有人强行拉他走出洞穴来到阳光下，他也会因为看不清实物而恼火，并因为强制而感到痛苦。他在洞穴外看清实物、了解真相是一个循序渐进的过程。此后他会为自己的这一提升而感到幸运，并为他的伙伴们而感到可惜。

洞穴人隐喻描述了人从可见世界到可知世界的这一艰难过程及其重大意义。这个寓言故事犹如我国传统文化中的青蛙坐井观天这个故事。被固定于某处，看不到外面世界的整体，从而把所能看到的局部作为思维的起点。企业的超越一般来自于人才的发展与超越。人才是企业新质生产力的核心要素。人才的质量和境界关系着企业的发展质量和发展层次。因此，培育和开发企业人才，形成升华式也就是创新型的人才开发机制是企业超越式发展的重要维度。洞穴人隐喻对现代企业人才的开发机制、超越式发展有重要借鉴价值。

（一）企业人才开发机制的创建需要排除各种阻力的影响

犹如洞穴人隐喻谈到的，个人认知的阻力、团队成员的阻力以及不利环境的阻力等等都会影响着人才的成长。员工一般不愿意走出既定的认知舒适区，一个人的发展可能在无形与有形之中遭遇团队的阻碍。并且员工成长也是有一定风险的，并非所有的成长模式都会成功。

（二）企业人才开发机制的创建需要企业家的引领

企业人才开发机制的创建需要有更高层次、更高境界的人去推动。一般层次和境界的人达不到推动人才走出既定"洞穴"的目的。本文下一个标题也会探讨企业家精神培育的重要性。企业可以给人才搭建成长成才的平台，通过短期培训、岗位轮换、关键项目攻坚、外出攻读学位、双重或多重职业生涯发展通道等方式系统开发人才，引领人才成长。

（三）企业需要利用各种可能的资源，创建学习型组织，实现人才开发的集体超越

企业要尽可能利用和充分发挥企业、政府、社会化组织与劳动者的多方协同力量，打造能够实现人力资

①《管理学》编写组：《管理学》，北京：高等教育出版社，2019年，第163页。

②[古希腊]柏拉图：《理想国》，诗剑译，天津：天津人民出版社，2016年，第222页。

本与企业岗位相匹配的企业社会化人才开发新机制。[①] 在企业内部，要创建以知识管理为基础的学习型组织。[②] 学习型部门和学习型组织的出现，保证了先知者带动后知者能成为一种制度，进而实现个体与企业的集体超越。个体和企业都要有意识地扩大自己的视野和境界，从可见世界中得以超越，进而进入可知世界，继而推动企业的超越式发展。

四、哲人王隐喻与企业家精神、核心人才的培育

《理想国》以正义为主题导入，继而谈到为实现正义需建立一个城邦，为保证城邦和谐，就需要一个哲人王。“一个国家是因为某一部分人的勇敢而被称作勇敢的”[③]，“个人智慧和国家智慧实际上是同一智慧”[④]。哲人王的提出，彰显了对理想城邦与统治者的完美要求，同时也展现了城邦与哲人之间的关联及其冲突，并且进一步对哲人王的特征提出一系列要求。哲人王应该从那些有天赋的人中选择和教育，因为“一个人对未来道路的选择取决于他从小受过的教育和引导”[⑤]。算术学、几何学、天文学是成为哲人王的基础知识，此外还要学习音乐和辩证法。“真正的哲学家是可以把握事物永恒不变的本质的人”[⑥]，“他们天生就永远热爱那些他们所了解的永恒的且不受产生与灭亡过程影响的事物本身存在的知识”[⑦]，他们“应当具备良好的记忆，善于理解，心胸宽广，视野广阔，温文尔雅，爱好和亲近真理、正义、勇敢且有节制这些品质”[⑧]。哲人王应该是智慧的爱好者，并具有善的理念，以及更重要的是具有美的更高境界。“我们需要把他们的心灵从朦胧的黎明转向真正的白昼，上升到真正的哲学的实在。”[⑨] 哲人王的认知需要从可见世界上升到可知世界，从而实现真正的智慧升级和心灵转向。此外，他们还要接受公务的考验以保持自己的立场不退缩。“他还会被要求回到洞穴里去强制去负责指挥战争及一切适合青年人干的公务，保证他们的实际工作经验不逊于他人。”[⑩]《理想国》中还特别提到，哲人王也并非只是男性，妇女也可能成为哲人王和统治者。“只要妇女们也具备同样的天赋，我刚才提到的一切关于男人的原则就同样适用于出身于他们中间的她们。”[⑪]

《理想国》中的哲人王是理想城邦里具有最高能力和最高境界的人，也是理想城邦的统治者。然而，哲人王的成长过程需要漫长的培育过程加上在实际工作中的艰苦历练，只有极少部分人才能达到这一标准。《理想国》中的哲人王论述和隐喻对现代企业的企业家精神、核心人才的培育有着重要借鉴价值。

（一）企业经营与管理中需要哲人王式的企业家精神与核心人才

英国著名管理学家霍金森阐释了管理者与哲学家的关系，“倘若哲学家不能成为管理者，那么管理者必须成为哲学家”[⑫]。社会与市场竞争的加剧，从客观上对企业家、管理者的要求越来越高，不仅需要必要的专业管理技能，更需要哲学的素养，需要具有求真的哲学内核、求善的哲学旨向以及求美的哲学境地。在英语的词语表述上，企业家(Entrepreneur)和企业家精神(Entrepreneurship)常常可以互换。这体现了企业家与企业家精神两者的密切关系及其不可分离性。优秀的企业不仅需要某位优秀的企业家，更需要一支有企业家精神的专业团队，也就是说企业里的核心人才也需要企业家精神。企业家精神是指企业家带领企业突破现有困境，走向美好未来的专业的以及精神的综合能力总称。随着社会与时代发展，企业家精神也被赋予了更为丰富的内涵，如爱国、创新、诚信、社会责任和国际视野等方面。中国新《公司法》的颁布实施，也在制度上阐明了新时代企业家精神在个体层面、组织层面与社会层面的丰富内涵。[⑬] 因此，企业家精神、企业家、企业核心人才与哲人王之间具有内涵与标准要求上的一致性。

（二）哲人王隐喻为企业家精神、核心人才的培育指明了方向

---

①杨伟国、韩轶之：《“人工匹配”与社会化人才开发新机制》，《中国人力资源开发》2021年第10期。

②孙雨生、涂诗琪、翟世赟：《我国知识管理加持的学习型组织研究进展》，《图书馆论坛》2022年第11期。

③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪[古希腊]柏拉图：《理想国》，诗剑译，天津：天津人民出版社，2016年，第125页，第141页，第119页，第188页，第189页，第192页，第229页，第251页，第252页。

⑫[英]克里斯托弗·霍金森：《领导哲学》，刘林平等译，昆明：云南人民出版社，1987年，第16页。

⑬汪青松：《新〈公司法〉弘扬企业家精神的制度回应》，《商业经济与管理》2024年第8期。

企业家精神、核心人才是企业中最宝贵的资源和财富。哲人王隐喻和思想，展现了管理与知识技能、智慧、道德、境界的有机结合，给我们也提供了研究企业管理问题的新视域，引导着后人不断寻求理想型的管理者。企业家与核心人才要具有良好的素质条件、广博的人文和自然科学知识以及辩证思考的智慧。更重要的是要具有善的理念，境界高远，既能为企业创造价值又勇于承担社会责任。也就是企业家精神、核心人才的培育目标就应该是现代企业中的“哲人王”。此外，企业家、核心人才并不是不受企业制度监控的“隐身人”，他们也必须接受制度的有效监督。企业家、核心人才是企业制度的创建者，同样也是企业制度的遵守者。

总之，柏拉图《理想国》中的隐身人、金银铜铁人、洞穴人和哲人王等人性隐喻内涵丰富，耐人深思。尤其是站在现代企业管理理论与实践的基础上审思两千多年前的柏拉图思想，更具有一番管理的特别意蕴和价值。应该承认，四人性隐喻对现代企业制度设计、人才合理定位、人才开发机制与核心人才培育等方面有着重要的应用和价值。但需要清醒地认识到，放在中国式现代化的新时代背景下以及中国管理的语境下，这些人性隐喻也并非都是完美和无瑕疵的，需要我们结合企业实际去辨证应用。另外，也应该承认，概念性隐喻与思想性隐喻作为管理学研究的一种新视角和新范式，存在一定的逻辑性与合理性。但也要看到隐喻这种方式，并非在任何时候对任何人都能够完全清晰地传达必要观点和信息，不同人在不同情景下可能会对隐喻有不同的理解。

Human Nature Metaphors in Plato's *the Republic* and Contemporary Enterprise Management

LI Dong-guang

(Business School, Liaocheng University, Liaocheng 252000, China)

Abstract: The metaphors of human nature such as the Invisible Man, the Gold, Silver, Bronze, Iron Man, Cave Man, and Philosopher King in Plato's *The Republic* have important enlightening significance and reference value for contemporary enterprise management, especially in talent management. The metaphor of the Invisible Man explains that in the absence of external constraints, people will highlight and amplify their selfish desires, evil elements, and make human realities that harm society and the interests of others. Therefore, the institutional design in enterprise management should be scientific, reasonable, and have no blind spots, and the supervision and execution should be strict and effective, in order to maximize the restraint or elimination of the "Invisible Man" and its negative impact in formal and informal organizations. The metaphor of Gold, Silver, Bronze, Iron Man reveals the need to establish an ideal social order on the basis of recognizing the differences between people. Based on this idea, enterprises should reasonably position talents and do a good job in dynamic management of talents according to the principle of abilities and levels matching. The Cave Man metaphor describes the difficult process and significant meaning of human beings transitioning from the visible world to the known world. As a result, enterprises need the guidance of entrepreneurs to overcome various obstacles and form a sublimated talent development mechanism, creating a learning organization and achieving the leapfrog development of talents. The metaphor of the Philosopher King illustrates the logical mechanism of the Philosopher King with the highest ability and highest realm in creating an ideal organization. Based on this, enterprises should practice the entrepreneurial spirit according to the qualities and standards of the Philosopher King, cultivate entrepreneurs and core talents actively.

Key words: *The Republic*; human nature metaphor; enterprise management; talent management; management philosophy

[责任编辑　如初]