

文章编号:1002-980X(2007)05-0061-06

就业能力、求职强度与就业绩效关系研究

伍满桂¹, 吴道友², 文晓凤¹

(1. 浙江大学 人力资源与战略发展研究中心, 杭州 310058; 2. 浙江财经学院, 杭州 310018)

摘要:知识与网络经济改变了传统的雇用方式,就业能力成为员工与企业竞争制胜的重要基础。本文将就业绩效细分为获得绩效与持续绩效,并以 283 个样本数据为基础,研究了就业能力、求职强度与就业绩效三者间的关系。结果表明:个体就业能力及求职强度与获得绩效正相关;个体的就业能力维度中,除了责任感与持续绩效正相关以外,其余能力均与持续绩效负相关;个体求职强度对就业能力与获得绩效的关系起中介作用。文章还讨论了这一结果对管理实践的意义。

关键词:就业能力;求职强度;就业绩效

中图分类号: F241.4 **文献标志码:** A

1 引言

在知识经济与网络时代,就业能力对企业与个人均有重要的意义。首先,知识更新速度加快,企业迫于竞争需要,必须对企业拥有的人力资源进行持续的更新与重新配置以获得数量与职能柔性,拥有高就业能力的员工将帮助企业更好地达成这一目标^[1]。其次,网络信息技术的发展促进了组织结构的扁平化,传统的科层式职业发展通道逐渐消失,员工必须重新规划自己的职业生涯,把关注的重点从职务升迁转到就业能力的提升上来^[2]。只有这样,他们才能够应对快速变化的工作要求,避免成为劳动力市场的“冗余者”。

国外对就业能力的研究始于上世纪五十年代,在随后的几十年内得到了较大的发展。这些研究关注如何提高社会弱势人群的就业能力,因此通常把这一概念作为结果变量,较少关注这一变量本身的测量及其后续的影响^[2]。在国内,对就业能力的研究一般集中于宏观层面与职业教育领域^[3]。前者强调通过国家政策来鼓励社会培训,提升劳动者的就业能力;后者研究应该向学生提供何种培训方式,以改善其就业状况。从总体上说,这些研究偏重于应用层面的理解,缺乏理论上的思考。对于就业能力到底包含哪些子维度,它对组织与个体行为带来

什么影响,特别是对个体的就业有什么影响等问题,现有的研究并没有给出清晰一致的回答。

本研究旨在探讨就业能力包含的内容以及它与就业绩效的关系,为培养劳动者的就业能力与求职就业提供一些理论上的指导。我们将首先对相关文献作一回顾,在此基础上提出就业能力与就业绩效的关系假设,并通过实证研究对这些假设进行检验。在本文的最后部分,我们将简要讨论本研究结果的意义。

2 文献综述与假设

2.1 就业能力概念

就业能力这一概念的使用频率很高,但对于它的确切定义,学者们并没有达成一致意见。总体来说,学术界对就业能力有三种主要解释。一是就业机会观。持这种观点的学者认为就业能力的决定因素不是劳动者拥有的知识技能,而是宏观环境能否向劳动者提供足够的工作机会。如果说个体的能力很重要的话,也是因为这种能力有助于把握外部环境提供的机会。如福古亚特认为就业能力是个体在职业生涯中确认并实现组织内外职业机会的能力^[4]。第二种观点是技能观。持这种观点的学者认为,个体是获得并保持工作资质的主体。技能是就业能力中最重要的因素,培养就业能力就是“鼓励个

收稿日期:2007-01-15

作者简介:伍满桂(1970-),男,湖南耒阳人,浙江大学管理学院博士研究生,研究方向为人力资源管理;吴道友(1975-),男,湖北赤壁人,浙江财经学院讲师,浙江大学管理学院博士研究生,研究方向为人力资源管理;文晓凤(1976-),女,重庆人,浙江大学管理学院硕士,研究方向为人力资源管理。

体的发展,使他保持工作并获得新的职业技能、知识、技术与适应性”。雇主的需要是定义技能的关键要素,员工具有的技能必须能够满足雇主潜在和现实的需要,才可能开始有效的求职过程。在网络时代,网络能力也成为就业能力的重要组成部分^[5]。第三种观点是柔性观。这种观点强调员工的适应性与灵活性,认为在快速变化的环境中,个体拥有雇主需要的职业技能并不能保证就业,雇主需要雇员在工作中表现出积极的工作态度。例如员工是否愿意根据雇主的需要以不同的方式或在不同的情况下运用他们的技能。简单地说,“就业能力是使员工成为雇主的资产的那些特质,而不是技术能力”^[6]。

针对就业能力的不同定义,学者们在研究中提出了不同的就业能力测量方法。早期的测量大多包括一般能力、人格特质与特定工作评估。随后,越来越多的雇主开始关注对阅读与数学等基本能力的测量。美国劳动部的努力在这一转变中起到了非常重要的作用,他们强调“获得和持续工作的”的知识和技能。美国大学教育和工作测试中心通过工作关键系统(Work Keys System)制定了包含 7 项就业能力的一个大型量表,这 7 项能力是:阅读能力、应用数学能力、听力、写作、定位信息、应用技术和团队工作能力。此外,典型的测量工具还有德克萨斯福沃斯学区的 C3 项目和密歇根州的部长职务发展和测评。现在,除了基本的读写能力以外,某些就业能力的测量也开始强调通用能力和职业能力。

2.2 就业能力与就业绩效

从二十世纪五十年代开始,社会科学和管理学文献开始关注就业绩效。早期的研究普遍将就业绩效当成单一维度的概念,把劳动者能否在培训后找到工作当成就业绩效的测量指标^[7]。从八十年代开始,研究者开始关注劳动者就业后的态度与行为,即把劳动者找到工作后是否愿意保有该工作也当成就业绩效的重要指标,这主要是由于员工对工作的体验与评价会极大地影响他的去留决策^[8]。本文沿袭这一做法,从获得绩效与持续绩效两方面来考察就业绩效。获得绩效指个体求职时的顺利程度,持续绩效指个体在获得新工作后保有工作的意愿。

通过学习新的操作技能,劳动者将能够更好地满足雇主的期望,从而增加受雇的机会^[9]。实证研究还表明,旨在提高劳动者就业能力的项目培训能够帮助受训者改变心智模式,认识并克服雇用过程中的障碍,提升对工作机会的意识,增进与潜在雇主的联系,从而增加其就业机会。时勘对下岗职工的

研究也证实了这一点,即就业能力的培训通常会带来更高的自信与应对技能,从而提高再就业的成功率与稳定性^[10]。桑德斯与格立普对荷兰低技能员工的研究表明,旨在提升员工就业能力的企业内部培训虽然不能改善其外部就业的机会,但却能够显著提高员工的内部流动机率,使他们可以继续保有当前企业的工作^[11]。拥有更多技能与具有高适应性的员工能够更好地应对工作中的挑战,具有更高的生产率,他们通常是企业最不愿意解雇的对象。基于以上论述,提出本文的第一个假设:

假设 1a:就业能力与个体的就业获得绩效正相关。

假设 1b:就业能力与个体的就业持续绩效正相关。

2.3 求职强度的中介作用

求职行为可以分成正式与非正式的求职行为两类,前者指通过广告应聘或直接联系潜在的雇主,后者指通过个人网络关系寻求工作机会^[12]。有关求职和再就业的文献都强调求职强度(以求职行为的范围与求职行为发生的频率为指征)的重要性^[13]。这些研究发现,通常不管求职是以正式还是非正式的形式进行,个体在求职过程中表现出主动性与积极性将增加就业机会。与此相反,如果个体不积极地寻找外部劳动力市场的机会,则无论就业能力如何,其就业前景总会受到负面影响^[14]。此外,时勘的研究还发现,求职的频率越高,就业后的满意感越强。时勘对此的解释是经过多次比较后才选择了工作岗位的个体比选择次数少的个体有更高的满意感。工作满意度高的员工表现出更低的离职率,并会在企业呆得更久^[15-16]。综合以上实证研究结果,我们提出以下假设:

假设 2a:个体求职强度与就业获得绩效正相关。

假设 2b:个体求职强度与就业持续绩效正相关

假设 3a:个体求职强度对就业能力与就业获得绩效的关系起中介作用。

假设 3b:个体求职强度对就业能力与就业持续绩效的关系起中介作用。

3 研究方法

3.1 样本

参与正式问卷调查的对象是来自浙江省、安徽省和上海市共 80 家企业的工作人员。共发放问卷 420 份,回收 297 份,回收率为 70.7%,其中有效问

卷为 283 份,有 14 份问卷因多个项目未填或全部项目答案相同而被剔除。被试男女性别构成比例分别为 56.9% 与 43.1%,平均年龄 31 岁,平均工作年限为 10 年。

3.2 概念测量

就业能力。在总结现有文献的基础上,我们抽取了 76 个题项,从一般能力、职业能力、个体特质与职业管理四个方面来测度就业能力。一般能力测量包括 33 个题项,分别测量被试基本的听说读写能力、问题解决能力、团队工作能力、金钱与时间的管理能力、计算机操作能力与理解力。职业能力测量包括 9 个题项,分别测量被试的工作经历、职业技能与商业意识。个体特质测量包括 13 个题项,分别测量被试的责任感与判断力。职业管理因素包括 21 个题项,分别测量被试的职业意识、选择灵活性与求职技巧。问卷采用七点量表记分,其中一般能力量表要求回答者在 1(非常困难)~7(一点困难也没有)间选择对所描述的行为感知的困难程度。典型的描述如“我能够在各项备选方案中,选出合适的最终方案”。其余三项能力的问卷要求回答者在七点量表上标出题干的描述与自己相似的程度,分值从 1(一点也不同意)~7(我完全赞同)。典型的职业能力描述如“我能够保质保量地完成本职工作”,典型的个体特质描述如“我愿意并能够对自己的行为负责”,典型的职业管理能力描述如“了解自己的职业兴趣,知道自己想做什么样的工作”。

求职强度。以往对求职强度的研究数据收集主要集中在求职渠道的选择、求职接触的数量以及求职所花费的时间^[17]。本研究只用一个题项测量回答者的求职强度,要求回答者在七点量表的 1(一点也不积极)~7(非常积极)之间对自己求职行为的积极程度做出主观判断。

就业绩效。根据已有文献,我们选取 9 个题项来测量就业绩效。其中 4 项测量获得绩效,典型描述如“我总是很快就能找到工作”;5 项测量持续绩效,并采取反向计分以降低回答者思维定势造成的偏差,典型描述如“我总是非常频繁地跳槽”。问卷采用 7 点量表计分,1 表示“一点也不同意”,7 表示“完全赞同”,要求回答者判断题干的描述与自己的符合程度。

4 分析和结果

我们首先用探索性因子分析对就业能力与就业绩效的量表进行评估,用正交旋转法及特征值大于

1 的标准来抽取一般能力、职业能力、个体特质与职业管理四种能力的因子。结果表明,一般能力包括了听说读写能力、时间与金钱管理能力及计算机操作能力,三个因子共解释了总变异的 72.4%;职业能力包括工作经历、职业技能与商业意识,三个因子共解释了总变异的 68.5%。个体特质包括责任感与判断力两个因子,共解释了总变异的 60.1%;职业管理包括职业意识、选择灵活性与求职技巧,三个因子共解释了总变异的 53.4%。就业绩效的因子分析结果与构思一致,共获得了两个因子,第一个因子主要与个体求职时的顺利程度相关,命名为就业绩效;第二个因子与个体的离职、跳槽和在单位的工作时间长短有关,命名为持续绩效。两个因子共解释了总变异的 58.5%。量表的 Cronbach 系数都在 .70 以上,从而证明了因子分析结果的可信性。

根据 Baron & Kenny^[18],中介变量的检验需要满足四个条件:自变量对中介变量有影响;自变量对因变量有影响;中介变量对因变量有影响;

当控制中介变量时,自变量对因变量的影响减弱。因此,为了检验前文提出的假设,我们采用了层级回归分析法。先让控制变量(年龄与工作年限)进入方程,接着让自变量(就业能力)进入方程,再让中介变量(求职强度)进入方程。表 2 显示了这一分析的结果。

在获得绩效对就业能力的回归分析中,只有听说读写能力($\beta = .13, p < .01$)、时间与金钱管理能力($\beta = .17, p < .01$)、职业技能($\beta = .32, p < .001$)、责任感($\beta = .23, p < .001$)、职业意识($\beta = .22, p < .001$)与求职技巧($\beta = .40, p < .001$)影响显著,模型总共解释了 34% 的变异。表 2 中的模型 1 显示了这一分析的结果。随后,我们在模型中加入求职强度变量,结果只有听说读写能力($\beta = .10, p < .01$)、职业意识($\beta = .16, p < .01$)与求职技巧($\beta = .33, p < .01$)的影响显著且显著程度有所降低,职业技能、自我管理与责任感的影响不再显著,求职强度变量对就业绩效的影响显著($\beta = .14, p < .01$)。模型总共解释了 35% 的变异。表 2 中的模型 2 显示了这一结果。这些结果支持了前文提出的假设 1a、2a 与 3a。

在持续绩效对就业能力的回归分析中(模型 3),只有时间与金钱管理能力($\beta = .25, p < .001$)、计算机操作能力($\beta = .16, p < .01$)、工作经历($\beta = .22, p < .001$)、商业意识($\beta = .17, p < .01$)、责任感($\beta = -.36, p < .001$)、选择灵活性($\beta = .17, p <$

.01)与求职技巧(= .15, p < .05)等七个变量影响显著,模型解释了总变异的 31%。这说明,除了责任感会降低个体的离职意愿以外,个体具有的其它就业能力均会减弱他保有当前工作的意愿,提高他的离职倾向。因此,假设 1b 只得到了微弱的支持。

在把求职强度变量引入模型后(模型 4),以上七个变量仍然在方程内,且显著性未发生变化。同时,求职强度的 为 - 0.20(p < .05),即个体求职行为的强度与就业持续绩效负相关。以上结果表明,假设 2b、3b 未得到支持。

表 1 就业能力、求职行为与就业绩效的均值、标准差与相关系数(N=283)

	M	S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 获得绩效	3.63	.54													
2. 持续绩效	3.42	.60	.27 **												
3. 听说读写	3.35	.57	.01	.06											
4. 时间与金钱管理	3.14	.63	.12 *	-.17 **	-.26 **										
5. 计算机操作	3.61	.78	.23 **	.17 **	-.28 **	.34 **									
6. 工作经历	3.52	.46	.23 **	.32 **	.01	.15 *	.08								
7. 职业技能	4.27	.55	.34 **	-.06	-.29 **	.59 **	.49 **	.21 **							
8. 商业意识	3.08	.44	.35 **	.20 **	-.25 **	.37 **	.43 **	.33 **	.54 **						
9. 责任感	5.13	.52	.14 *	-.21 **	-.27 **	.52 **	.42 **	.07	.70 **	.41 **					
10. 判断力	4.85	.46	.28	.00	-.38 **	.61 **	.49 **	.13 *	.68 **	.58 **	.65 **	1			
11. 职业意识	4.74	.31	.38 **	.01	-.22 **	.45 **	.36 **	.23 **	.54 **	.46 **	.55 **	.63 **			
12. 选择灵活性	3.17	.26	.20 **	.13 *	-.19 **	.36 **	.34 **	.22 **	.43 **	.23 **	.45 **	.41 **	.41 **		
13. 求职技巧	3.86	.47	.50 **	.29 **	-.33 **	.36 **	.55 **	.31 **	.48 **	.54 **	.32 **	.58 **	.58 **	.47 **	
14. 求职强度	2.85	.66	.12 *	-.17 **	-.06	.22 **	.12 *	.03	.23 **	.05	.31 **	.32 **	.24 **	.16 **	.19 **

*p < .05

**p < .01

***p < .001

表 2 就业能力、求职行为与就业绩效的回归分析

	获得绩效		持续绩效	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
第一步 控制变量				
年龄	0.16 *	0.14 *	- 0.20 **	- 0.22 *
工作年限	0.25 *	0.25 *	- 0.14 *	- 0.16 *
第二步 自变量				
听说读写	0.13 **	0.10 *	0.11	
时间与金钱管理	0.17 **	0.12	0.25 ***	0.18 ***
计算机操作	0.08	0.07	0.16 **	0.11 **
工作经历	0.12	0.09	0.22 ***	0.306 ***
职业技能	0.32 ***	0.13	0.13	0.10
商业意识	0.05	0.05	0.17 **	0.22 **
责任感	0.23 ***	0.11	- 0.36 ***	- 0.33 ***
判断力	0.06	0.06	0.04	0.06
职业意识	0.22 ***	0.16 **	0.12	0.09
选择灵活性	0.11	0.11	0.17 **	0.10 **
求职技巧	0.40 ***	0.33 **	0.15 *	0.13 *
第三步				
求职强度		0.14 **		0.20 *
R2	0.34	0.35	0.31	0.33
调整后的 R2	0.32	0.33	0.28	0.30

5 结论与讨论

近年来,虽然有不少学者探讨就业能力问题,然而这些研究一般将是否就业当成就业能力的结果变量,缺乏对就业的精细定义,因此结论也比较笼统。本研究从获得绩效与持续绩效两个方面来定义就业,从而可以更好地揭示就业能力与就业绩效的关系。通过对 283 个样本数据的回归分析,我们得出了以下主要结论。

1) 个体的听说读写能力、时间与金钱管理能力、职业技能、责任感、职业意识与求职技巧将增加个体求职成功的可能性;另一方面,劳动者拥有的计算机操作能力、职业经历、商业意识、对工作地点与岗位选择的灵活性以及求职技巧等将减弱个体保有该工作的动力,即劳动者在这些方面的能力越强,他们流动的可能性越大。

2) 对求职强度与就业绩效的关系的研究结果表明,劳动者在求职前,求职越积极,获得工作的可能性越大。与时勘的结论相反,劳动者求职的积极性和就业的持续绩效负相关,即员工求职行为的增多并不一定会使他对现有工作感到更满意,反而会促使他更快地离开当前的企业。

3) 个体的求职强度对就业能力与获得绩效的关系起中介作用。在引入了求职强度变量后,时间与金钱管理能力以及责任感对获得绩效的影响变得不显著起来,但整个模型的解释能力却增加了 1%。这意味着个体在求职时,仅仅有良好的个人能力是不够的,他还必须主动积极地寻求机会。从一定意义上说,求职的努力程度甚至可以弥补某些个人能力的不足。

本文的研究结果对个体求职者与管理实践者均有一定的指导意义。在对就业机会的竞争异常激烈的情形下,劳动者了解培养哪些能力将提升自己的竞争力,无疑将加快自己的就业进程。譬如说,如果求职者可以有针对性地向雇主展示自己的听说读写能力、时间与金钱管理能力、职业技能、责任感并采用良好的求职技巧,这将帮助他们获得更多的就业机会。对于企业而言,管理人员可以根据员工表现出的能力以及他的求职强度,更好地判断员工在企业工作的前景。因为往往是那些能力最强的员工,最有可能另谋他就,他们可以据此作出相应的人力资源管理策略安排,以尽量留住企业需要的员工。对某些企业而言,员工队伍的稳定性对保持生产的连续性比较重要,这时,企业在招聘新员工时,便需

要特别关注求职者是否有很强的责任感。

本研究也存在一些不足之处。首先,由于所有变量的数据均取自同一份问卷,因此可能存在同源偏差问题。其次,由于学术界对什么是就业能力并没有达成一致意见,我们测量就业能力的量表只是在综合文献的基础上,提出了一个初步的构思,并没有对此量表进行深入细致的检验,因此在测量方面可能存在偏差。这些不足之处也是未来需要进一步解决的地方。

参考文献

- [1] MARGINSON P. Employment flexibility in large companies: Change and continuity [J]. *Industrial Relations Journal*, 1989, 20: 101 - 109.
- [2] HEIJDE C M, BEATRICE I J M. A competence - based and multidimensional operationalization and measurement of employability [J]. *Human Resource Management*, 2006, 45 (3): 449 - 476.
- [3] 王明耀, 张兆隆. 中职教课程综合化的研究 [J]. *机械职业教育*, 2001 (10): 7 - 8.
- [4] FUGUATE M. The role of employability in how people cope with organizational change [D]. Unpublished doctoral dissertation, Southern Methodist University, December 2001.
- [5] KANTOR H, LOWE R. Class, race, and the emergence of Federal Education Policy: From the New Deal to the Great Society [J]. *Educational Researcher*, 1995, 24 (3): 4 - 11.
- [6] BUCKL, BARRICK R K. They're Trained, But Are They Employable? [J]. *Vocational Education Journal*, 1987, 62 (5): 29 - 31.
- [7] WANGER G C R, KANFER R, ROTUDDO M. Unemployed individuals: Motives, job - search competencies, and job - search constraints as predictors of job seeking and reemployment [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84: 897 - 910.
- [8] 张一弛, 高莹, 刘鹏. 个人—组织匹配在外资医药企业员工离职决定中的调节效应研究 [J]. *南开管理评论*, 2005, 8 (3): 37 - 41.
- [9] PATRICKSON M, RANZIJN R. Bounded choices in work and retirement in Australia [J]. *Employee Relations*, 2004, 26 (4): 421 - 432.
- [10] 时勘, 宋照礼, 张宏云. 下岗职工再就业心理行为及辅导模式研究 [J]. *人类工效学*, 2001, 7 (4): 1 - 5.
- [11] SANDERS J, GRIP A. Training, task flexibility and the employability of low - skilled workers [J]. *International Journal of Manpower*, 2004, 25 (1): 73 - 89.
- [12] DAVERN M. Social networks and economic sociology: A proposed research agenda for a more complete social science [J]. *American Journal of Economics and Sociology*, 1997, 56 (1): 287 - 301.
- [13] WANBERG C R, KANFER R, BANAS J T. Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85: 731

- 744.
- [14]刘少杰. 举步维艰的感性选择——东北老工业基地失业人员求职行为方式研究[J]. 学习与探索, 2004(6): 23 - 28.
- [15]LINCOLN J R, KALLEBERG A L. Commitment, quits and work organization: A study of U. S. and Japanese plants [J]. Industrial and Labor Relations Review, 1996, 50: 738 - 760.
- [16]PRICE J L, MUELLER C W. A causal model of turnover for nurses [J]. Academy of Management Journal, 1981, 24: 543 - 563.
- [17]BARRON J M, KELLOW W. Search effort in the labor market [J]. The Journal of Human Resources. 1979, 14 (3): 389 - 404.
- [18]BARON R M, KENNY D A. The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986, 21: 1173 - 1182.

An empirical research of Employability, Job-seeking Intensity and Employment Performance

WU Man-gui¹, WU Dao-you², WEN Xiao-feng¹

- (1. Center for Human Resources and Strategic Development, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China;
2. Zhejiang University of Finance, Hangzhou 310018, China)

Abstract: Knowledge and network economy has transformed the traditional model of employment, and it has made employability a foundation of competition for both employees and corporate employers. This article defines employment performance as job acquisition performance and continuance performance. Based on a survey of 283 samples, we examined the association among employability, job-seeking intensity and employment performance. The results indicate: Individual's employability and job-seeking intensity is positively related to acquisition performance, Except for sense of responsibility, all other dimensions of employability are negatively related to continuance performance, and Job-seeking intensity mediates the relationship between employability and acquisition performance. Implications for management practices are also discussed at the end of the paper.

Key words: employability; job-seeking intensity; employment performance

(上接第 37 页)

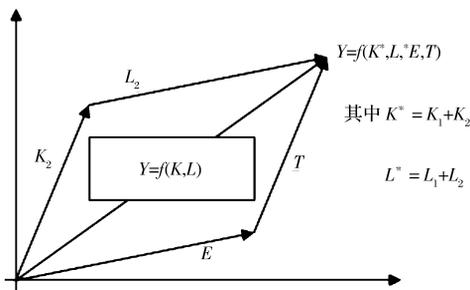


图 2 理论扩展后的二元经济模型

工业化模式对刘易斯模型的扩展将给发展经济学的理论探讨提供一个新的视野。

参考文献.

- [1]刘易斯. 二元经济论[M]. 北京:北京经济学院出版社, 1989:12.
- [2]李胜兰. 外向型城市化发展模式研究[J]. 中山大学学报, 2004(5).
- [3]杨京英. 长江三角洲与珠江三角洲经济发展的比较[J]. 中国国情国力, 2004(4).
- [4]赵元笃. 对粤东沿海区域发展的思考[J]. 广东商学院学报, 2004(1).

The Extension of the W. A. Lewis Model of the Industrialization of Pearl River Delta

CAI Tao

(Guangdong University of Finance, Guangzhou 510521, China)

Abstract: W. A. Lewis' Model faces with challenge and at the same time it has its potential of extension and creation. When making use of W. A. Lewis' Model in the binary economic and industrialization, this area presents a special model which W. A. Lewis' Model can not cover and analyses. And such specialization is an growing evolutionary period. Therefore analyses from the extension of the closed W. A. Lewis' Model consists elements of capital, the transfer surplus labor, export trading and the transfer of technology which make up the open binary evolutionary economic development.

Key words: pearl river delta; W. A. Lewis Model; dual structure; industrialize