

2023年华为公司培训需求分析报告(精选7篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

华为公司培训需求分析报告篇一

公司员工培训计划是提高员工素质的一种方式，也是让员工更好地适应公司未来发展需要的一种途径。在我的工作生涯中，我参加过公司的员工培训计划，不仅让我提高了专业技能，也让我学到了很多有用的管理方法和工作思路。因此，我想分享一下我的心得体会。

第一段：培训是提高技能的必经之路

公司员工培训计划是为了诱导员工更好地适应公司的未来发展需要，更好地完成公司的使命和目标。员工是公司的最大财富，只有提高了员工的专业技能和知识水平，才能完善公司的发展。在参加公司员工培训计划前，我只是一个普通的员工，懂得的知识技能也很少。但是在培训的过程中，公司提供了各类专业技能和管理知识课程，让我更好的掌握了自己的工作，更好地胜任自己的岗位。

第二段：多元化课程，实现管理大思路

公司员工培训计划不仅包含了基本的专业技能课程，还有各种人力资源管理、项目管理、营销管理等知识课程。这能够让员工在工作中更好地应对挑战，更好地分配任务并实现工作进度。在我的参加培训的过程中，我深刻体会到各类专业知识和管理大思路的各种优点，而且这些课程也为我后来的

工作起到了非常重要的指导作用。

第三段：培训过程很严密，考核严格

为了让员工充分体会到公司员工培训计划的实际价值，公司设置了严格的考核流程，要求员工在培训结束之后必须进行培训成果评定。这种考核方式能够起到培养员工严肃认真操作的工作态度的效果，让员工在培训的过程中更加认真学习，实现技能的快速提高。

第四段：培训能够增加员工的归属感

公司员工培训计划的开展，让员工增加了企业的认同度和把握力。员工对公司发展的把握程度越大，员工对企业的绩效要求就越高，并且更珍惜岗位，更倾向于长久在公司发展。这种归属感能够让员工更加专注于工作，为公司创造更大的价值。

第五段：培训让员工与公司和谐共同发展

在公司员工培训计划的参加中，员工会学到更加合理的工作方式和工作思路。在培训的过程中员工与公司之间形成了一种和谐共处的状态，彼此心灵沟通更加畅达。这能够促进企业的更快发展，带动员工创造更大价值，同时员工的职业发展也会受到更好的促进和推动。

总结：公司员工培训计划是一种提高员工素质的有效方式，让员工更好地适应公司未来的发展需要。在我的工作中，参加公司员工培训计划让我受益匪浅。通过培训，我不仅提高了自己的专业技能，而且学到了很多有用的管理方法和工作思路。培训让我更加珍惜自己的工作，同时也为公司创造更大的价值。公司员工培训计划不仅能够帮助员工成长，还能够增加员工与公司的归属感和和谐共处方式，促进企业更快速的发展。

华为公司培训需求分析报告篇二

在每个班级中，要组成一个坚强的班集体，使集体成为陶冶学生的熔炉，不能没有一个领导核心。这个核心，就是班干部。班干部是班集体中表现突出、工作能力强、成绩优秀、享有一定威信的学生代表，是班级活动的积极分子，是班主任工作的得力助手。由于他们生活在同学中间，能掌握班内的第一手材料，班主任借助班干部的“上情下达，下情上传”，能及时了解学生的思想情况，掌握班级各方面动态。因此，班干部又是班主任与学生联系的桥梁。再者，班主任面对几十个学生，每天要做的工作千头万绪，既要备课、上课、批改作业，又要处理班上的事，如果没有班干部的协助，是很难做好工作的。总之，一个班级如果有一批积极工作的班干部，为周围的同学树立良好榜样，对于形成良好的班风，建立一个团结战斗的集体，具有很大的作用。所以每位班主任必须做好班干部的选拔和培养工作。好班干部的选拔和任用期间的培养呢？我就自己的班主任工作经验，浅谈一下这两方面的内容：

但如果班主任仅仅凭学生的档案，就顺理成章地确定班干部人选，这种“刻舟求剑”式的做法是不可取的。一是因为小学生正是生长发育速度较快，其道德、智能、心理等素质变化很大。二是因为学生家庭背景、条件不同，接受教育的程度不一样，有此学生即使当过班干部，也不一定是理想的人选，缺乏民主，有可能不服众。如果过于轻率地“任命”一批班干部，可能会导致日后班级工作的难以开展。2要循序渐进：我一般采用“一看二听三观察”的方法，先从视觉上大致了解一下，然后可以从侧面打听一下学生或者该生以前的班主任，最后觉得还可以就指定“临时班干部”。在工作一段时间后，师生之间、生生之间相互了解了，再根据实际情况，分别用谈话、调查的方式，决定“临时班干部”的去留。一般，我是先是找这些“临时班干部”谈话了解一下他们做班干部的感受和思想动态，再向普通学生调查这些“临时班干部”的表现，最后根据他们个人意见和学生民主评议

决定他们要不要继续担任，这个时间大概历时三到四周。带老班级的时候，我一般会采取“毛遂自荐”和“民主选举”的方法来选拔班干部。很多学生愿意担任班干部，再说同学们之间都相互详解了。我就让他们进行“任职演讲”，最后再由全班同学选举产生。一般这样产生的班干部做起班级工作来让我觉得如我的“左膀右臂”，让我觉得得心应手。

不分家，既分工又合作，不能各自为政，做到顾全大局，求大同存小异，少数服从多数，形成齐抓共管的局面。

班主任工作的重点是要定期定点开班委会，了解班干部的思想动向。给他们明确任务，让他们学会分工合作。这样不仅可以提高班干部的组织能力，在一定程度上还可以促进班干部之间的团结。如果发现哪位班干部在开展工作时遇到了什么困难，可以找他们进行个别谈话进行鼓励指导。例如：学习委员李泽觉得班里的学习氛围不够浓厚，近期很多学生的家庭作业完成得不够好，她感到无能为力，觉得很苦恼，我看在眼里后，就把他到办公室进行谈话。我告诉他有了困难就需要想办法解决，现在新学期刚开始，同学们的玩心很大还没完全投入到学习中来。然后我帮他定了班级“学习互动计划”和“小组相互监督规则”，最后他提议给那些学习积极性高的同学一些奖励??我欣然同意，这样困难就迎刃而解了！

我们应做班干部的幕后指导者、支持者，让他们放手去干，即使出现了一些失误，也可以谅解。“吃一堑长一智”嘛！但是，对班干部的“考核”一定要及时、严肃、认真。小学生心理还不成熟，缺少了家长和老师的正确引导，容易产生“官架子”“优越感”“满足感”，班主任稍一疏忽，就会导致这样的孩子心理产生偏差，自己的骨干作用也在班级中逐渐失去。所以，定期对班干部进行考核监督尤为重要，我们可以通过学生小组评议、班级民主评议和老师、家长评价来进行这项工作。必要时还可以采取定期轮换班干部的方法，来进行班干部的培养工作。

总之，班干部是班集体的核心，是班集体的灵魂。精心选拔班干部，用心培养班干部，直接关系到班集体建设的成败，这项工作是班集体建设的基础，是组织和培养班集体的关键。

华为公司培训需求分析报告篇三

随着社会的不断发展和竞争的加剧，各个行业的职场人士都意识到不断提升自己的能力和素质的重要性。为了适应时代的需求，很多企业都会制定年度培训计划，以帮助员工提升技能和知识，更好地适应工作中的新要求。我所在的公司也不例外，今年的年度培训计划中包含了丰富多样的课程和活动。在参与了一系列培训后，我深深感受到了年度培训计划的重要性，并从中获得了许多宝贵的体会。

在这个快节奏的社会中，学习新知识和技能变得尤为重要。通过参与年度培训计划，我有机会学习到最新的行业动态和发展趋势。比如，在一次关于市场营销的培训中，我们学习到了新媒体营销的策略和技巧。这不仅帮助我更好地理解市场营销的本质，还让我了解到了如何利用社交媒体平台来推广产品和服务。这对我日后的工作非常有帮助，也让我在同事中脱颖而出。

此外，年度培训计划还提供了学习与成长的平台。在我们公司的培训中，不仅有外部专业培训师的指导，还有公司内部培训师分享自己的经验和技巧。通过与行业专家和同事们的交流互动，我不仅学到了新的知识，还了解到了不同的工作方法和思维方式。这让我对自己的职业生涯有了更清晰的规划，并更加有信心去面对未来的挑战。

年度培训计划还提供了一个与同事们共同成长和交流的平台。在培训班上，我有机会与来自不同部门和不同背景的同事们进行合作和讨论。通过这种跨部门的交流，我不仅了解到了不同部门的工作内容和特点，还学习到了跨部门合作的重要性。同时，与同事们的交流也拓宽了我的视野，让我能够从

更宏观的角度看待问题，找到更全面的解决方案。而与同事们一起学习成长的经历也增强了我们的团队凝聚力和合作意识，为公司的发展打下了坚实的基础。

除了专业知识的提升，年度培训计划还注重了员工的综合素质的培养。在其中一次领导力培训中，我们学习了如何有效地管理和激励团队。这让我了解到了作为一名领导者应该具备的品质和技巧，也让我明白了领导力对于团队的重要性。通过这次培训，我不仅对自己的领导风格进行了反思和修正，还学习到了如何在团队中发挥最大的效能。这对我未来晋升管理职位时非常有帮助，也让我更自信地面对团队管理的挑战。

通过参与年度培训计划，我深刻体会到不断学习和提升的重要性。只有紧跟时代的步伐，不断适应新的要求，才能在职场中立于不败之地。同时，与同事们的交流和合作也让我认识到了团队的力量和合作的重要性。作为一名职场人士，我们应该始终保持学习的状态，不断完善自己的知识和技能，同时也要善于倾听和分享，与同事们携手共进。只有这样，我们才能在激烈的竞争中脱颖而出，取得更大的成就。

综上所述，年度培训计划为我提供了学习新知识、成长与进步的机会。通过参与培训活动，我不仅学到了新的知识和技能，还与同事们建立了更紧密的联系。这让我感受到了学习和成长的重要性，并为未来的职业生涯打下了坚实的基础。我相信，只要继续保持学习的状态，不断提升自己的能力和素质，我一定能够在职场中取得更大的成功。

华为公司培训需求分析报告篇四

为了提高我矿机电各专业业务技术水平，减少各类机电设备事故的发生，促进矿井安全生产及机电安全质量标准化水平的提高，根据上级要求，结合矿实际情况，特制定方案如下：

机电干部职工要进一步统一思想，牢固树立“安全第一，预防为主、综合治理”的方针，坚持“以人为本，安全发展，机电先行”的理念，全面落实各工种安全生产责任制，以质量标准化为基础，狠抓制度落实，保障投入，强化监督管理，不断提高机电业务技能水平，有效促进我矿安全生产、健康发展。

鉴于我矿现状，目标是为安全生产服务，保障机电设备的正常运转，因此，今年的培训计划将侧重于地面电钳工、井下电钳工专业的培训。

- 1、要熟知本矿供电系统；
- 2、要熟知各类型开关的操作；
- 3、要熟知井下供电的检漏、过流、接地、风电闭锁、及信号照明综保等五大保护；
- 4、要能熟练的掌握各类设备的工作原理和接线方法；
- 5、要能具备清晰讲述各类故障现象和分析故障的能力；
- 6、逐步达到人人都能独立处理事故的基本能力；

成立培训领导小组，统一领导培训管理工作。

组 长：褚衍贵

副组长：贾继田 王军

成 员：王恒彦 刘帅 高裕国

- 1、大力推行矿井机电工作的综合管理，把理论培训、现场操作、使用维护检查的各个环节在日常工作中有机的结合起来。

2、授课人员要认真授课，高度重视此次培训的重要性，按照要求对各类专业人员的业务素质进行培训指导。

3、培训以岗位理论知识，专业完好标准，实践操作技能，设备故障排查为主要内容。

4、要求培训人员要认真学习，做好记录，随时查阅学习记录及现场实践操作考核状况，以便进行综合评定。

5、受培训人员，要求具有较强的岗位安全生产意识，积极参加岗位技术培训工作，不断提高岗位专业技能。

6、受培训人员为各单位电钳工，并将人员名单于10月18日上交至机电部，培训学习建立点名册，严格执行学习点名制度，严禁迟到、早退、缺课。发现迟到、早退、缺课人员给予罚款50元。

1、10月20日至10月30日每天早上9点-10点，在仓库2楼会议室学习理论知识。由刘帅授课。

2、10月20日至10月30日每天下午16点-17点在机电部运转车间学习实践操作。由高裕国授课。

华为公司培训需求分析报告篇五

食品安全是人们重视的一个问题，近年来食品安全事件频发，给人们的身体健康造成了严重威胁。因此，为了提高食品安全意识，保障大家的饮食安全，我参加了一次食品安全培训计划。通过这次培训，我深刻认识到了食品安全的重要性，并且学到了很多相关知识和技能。在这篇文章中，我将分享我在培训中的收获和体会。

首先，我了解到了食品安全的基本常识。在培训中，导师向我们讲解了食品安全的历史背景和重要性。我了解到，食品

安全不仅仅是一个个人的问题，更是社会的问题。只有每个人都把食品安全当做一种责任，才能够共同构建一个安全的食品环境。另外，导师还向我们介绍了一些常见的食品安全问题，比如添加非法添加剂、过期食品的销售等等。通过学习这些常识，我更加清楚了食品安全的危害以及防范措施。

其次，我学习到了一些食品安全的实用技巧。在培训中，导师向我们示范了食品的储存和处理方法。比如，我学到了如何正确储存蔬菜、肉类和海鲜，以及如何分辨新鲜的食材。此外，导师还向我们介绍了食品安全的烹饪技巧，比如如何避免食品烧焦、如何控制食品的烹饪时间等等。通过学习这些实用技巧，我相信我将更加注重食品的质量和安​​全，避免食品安全问题的发生。

再次，我参加了一次食品安全检测实践活动。在培训的最后一天，导师组织了一次食品安全检测实践活动。我们分成小组，每个小组都需要去一个超市挑选一些食品，并进行安全检测。我们按照导师教给我们的方法，逐一检测了食品中的添加剂、重金属残留等问题。通过这次实践活动，我更加深入地了解​​了食品安全检测的过程和方法。同时，这次活动也让我认识到了一些常见的食品安全问题，比如添加剂超标、非法添加物等等。我相信通过这次实践，我能够在日常生活中更好地识别食品安全问题，保护自己和家人的健康。

最后，我还参加了一次关于食品安全的座谈会。在这次座谈会中，导师邀请了一些食品安全专家和学者，他们向我们介绍了最新的食品安全研究成果。我听到了很多专家们的发言，了解了食品安全领域的一些新动态和前沿技术。同时，座谈会也给了我一个机会与专家们进行交流和互动，我向他们请教了一些关于食品安全的问题，他们也热心地给予了解答。通过这次座谈会，我深刻认识到了食品安全问题的复杂性和严重性，也激发了我对食品安全领域的兴趣和研究。

总的来说，这次食品安全培训计划给我留下了深刻的印象。

通过学习食品安全的基本常识，了解食品安全的实用技巧，参加食品安全检测实践活动和座谈会，我的食品安全意识得到了提升，我也掌握了一些防范食品安全问题的方法和技能。我相信，只要每个人都重视食品安全，共同努力，我们一定能够构建一个安全的食品环境，保障大家的健康。

华为公司培训需求分析报告篇六

为提高员工的素质，增进自信心、知识、技能、开发员工的潜能，引导员工言行和责任心与工厂的企业文化相融，使员工具备与企业发展的相应素质、业务能力。

本细则适用于工厂各部门。培训分为外出培训和内部培训两种，外出培训包括脱产培训、外聘讲师、听公开课、拓展训练、外出考察等；内部培训包括工厂内部培训、部门内部培训等。

3.1 人力资源部是工厂培训工作的直接管理部门，在培训中的主要职责：

a 负责工厂培训和学习平台的建立和管理。

b 负责建立和完善工厂培训制度体系及培训整体方案的设计与规划。

c 指导、协调、督促工厂各部门开展部门内部培训工作。

d 负责组织调研员工培训需求，协助员工个人制定职业发展规划，制定工厂年度、月度培训计划及组织实施。

e 负责考核、考评工厂的工厂的培训管理，建立、维护工厂培训档案。

3.2 各部门培训职责：

a 配合人力资源部调研本部门员工培训需求。

b 配合人力资源部做好入职前培训，制定职前培训具体日程安排。

c 协助人力资源部做好其他培训相关工作。

4.1 年度培训计划；人力资源部根据工厂培训目标，独立调查各部门培训需求和计划，于每年12月份制定工厂下年度培训计划。工厂年度培训计划经总经理审批后发至各部门。人力资源部负责年度培训计划的调整，交总经理审批。

4.2 月度培训计划；人力资源部对各部门的培训计划及完成情况进行分类、汇总、整理，编制《月度培训计划表》、《月度培训统计汇总表》。呈报总经理办公室。

5.1 入职前培训制度；

5.1.1 目的：使新入工厂的人员了解公司的概况及工厂的规章制度，以便新员工能更快融入工厂，更好的胜任和投入未来的工作。

5.1.2 对象：凡工厂新进人员必须参加本工厂举办的职前培训。

5.1.3 时间：每月15日及30日晚上（遇周日顺延）。培训时间为1.5小时。

5.1.4 内容：工厂历史与发展、工厂组织机构与设置、工厂产品介绍、员工手册（规章制度与福利等）、工厂的企业文化（道德、情操和礼仪等）、工厂安全与防护及劳动与卫生等。

5.1.5 培训方式：讲授或看光碟

5.1.6 实施机构：人力资源部

5.1.7 培训考核：由培训老师按培训内容依培训考核表执行考核。

5.2 新员工岗位培训制度；

5.2.1 目的：对本工厂新录用的员工培训，保障其在短时间内符合工厂该工种的相关要求。

5.2.2 对象：本工厂新录用的员工，办理完毕入厂手续之后正式上岗前的人员；工厂内部的转岗人员。

5.2.3 时间：根据工作岗位的特征进行3—7天的全天培训。

5.2.4 内容：从事工种的基本知识、安全防范与操作规程、业务技能、岗位职责、岗位的协作与配合和岗位在部门的作用等。

5.2.5 培训方式：参观现场、讲授或看光碟、实际操作实习与示范、培训日记。

5.2.6 实施机构：人力资源部组织、部门专业人员支持与配合。

5.2.7 培训考核：由培训老师按培训内容依培训考核表执行考核。

5.3 晋升、储备培训制度；

5.3.1 目的：保障任职前满足职位要求、按管理原则有效的执行管理活动，达成管理目标、开阔视野提高思维分析层次。

5.3.2 对象：

5.3.2.2 由其本人书面申请；

5.3.2.3 经其部门与人力资源部评审合格，报总经理核准；

5.3.2.4 与公司签定相关培训合同之后。（培训合同见附页）

5.3.3 时间：根据工作岗位的特征进行3—12个月的临时通知组合式培训，时间尽可能安排在不耽误其本职工作的情况下进行。

5.3.4 内容：管理基础、组织原理与原则、领导能力与员工管理、人际关系处理、组织协调能力、拓展、想象能力与观察能力和业务技能等。

5.3.5 培训方式：讲授或看光碟、培训日记、外派、外聘老师、讨论、演练等

5.3.6 实施机构：人力资源部组织、部门专业人员支持与配合。

5.3.7 培训考核：由培训老师按培训内容依培训考核表执行考核。

5.4 工伤、质量事故现场培训制度；

5.4.1 目的：预防类似工伤、品质事故发生，改善该工序的操作规程，提高员工的警惕性。

5.4.2 对象：发生工伤、品质事故者本人及操作类似工序的所有员工。

5.4.3 时间：发生工伤、品质事故之后的24小时内，（发生工伤事故较重者可痊愈后进行补培训）培训时间为不少于15分钟。

5.4.4 内容：发生工伤、品质事故的原因，改进预防措施及正确实施方案与保障。

5.4.5 培训方式：现场进行讲授与示范

5.4.6 实施机构：发生工伤、品质事故部门组织实施

5.5 新产品、新工艺生产前培训制度；

5.5.1 目的：保障新工艺、新产品生产的正常实施，提高新工艺、新产品生产的效率，对新工艺、新产品生产品质进行预防。

5.5.2 对象：涉及新产品、新工艺生产的所有工序人员。

5.5.3 时间：新产品、新工艺生产前必须进行完毕。

5.5.4 内容：新产品、新工艺的工艺内容、操作规范、品质要求与规范及重点工序的防范。

5.5.5 培训方式：现场进行讲授与示范。

5.5.6 实施机构：工艺部和生产部组织实施。

5.4.7 培训考核：由培训老师按培训内容依培训考核表执行考核。

6.1 所有与工厂有劳动协议的员工均须遵守本培训管理制度。

6.2 本工厂员工或部门接获培训通知，应准时到培训地点报到，逾时以迟到论，扣考核成绩3分/次，因公持有其部门主管或以上人员的证明不在此限。

6.3 培训期间不得随意请假，如确因公请假须示部门主管或以上人员的证明，否则以旷工论。

6.4 培训上课期间迟到、早退，依下列规定办理。因公持有其部门主管或以上人员的证明不在此限。

6.4.1 迟到、早退达4次者以警告论；

6.4.2 迟到、早退达4次以上8次以下者以旷工半天论；

6.4.3 迟到、早退达8次或以上及旷培训半天者均以旷工一天论；

6.5 培训上课时严禁吸烟、喧闹及从事与培训无关的事情；

6.6 培训上课时严禁会客（紧急事故例外），接听或拨打电话。

7.1 所有培训内容必须以书面资料的形式在培训前准备完毕，如需分发给学员，则交付原件至人力资源部统一印制。

7.2 各项培训的举办，应以不影响工作为原则，培训通知则须在培训前2小时通知到受训部门。

7.3 本工厂从业人员之受训成绩及资历作为年度考评、晋升的参考。

7.4 在实施培训时，参加培训的学员应签到，人力资源部应了解出勤情况，对工厂有关培训方面的资料备案存档。

华为公司培训需求分析报告篇七

随着医学的快速发展，我国的麻醉专业也有了长足的进步。首先，麻醉的业务范围由临床麻醉已扩展到危重病监测、疼痛治疗、急救和心、肺、脑复苏等方面。其次，麻醉专业队伍里已越来越多地吸收了大量的高学历、具有研究技能的专业人才。此外，麻醉专业的研究领域从过去单纯的临床观察逐渐伸展到麻药理学、疼痛机制和脑保护等神经科学领域，麻醉学的学术水平也逐渐向高水平发展。然而，任何一名麻醉专业人才都要经历各项规范化的培训才能成为一名合格的

麻醉专业医生。

通过全面、正规、严格的培训，使受训者具有良好的责任心、诚信和团队精神，能独立和基本正确地运用常规麻醉方法，对接受常见手术和检查的病人实施麻醉和基本生命功能的监护与监测，为围手术期医疗工作提供麻醉专科会诊。

与麻醉学密切相关的诊断学、常见病多发病的诊治、医学临床“三基”、临床麻醉学等。

掌握：掌握诊断学中望触叩听诊的训练、全身体格检查训练；掌握临床“三基”中cpr技术和常见无菌操作技术等训练；麻醉学科领域中包括临床麻醉学、危重医学、疼痛学、急救复苏和药物成瘾与戒断相关的基础理论，并能与实际工作相结合；掌握临床麻醉学、危重医学和疼痛相关性疾病的基本知识；掌握麻醉前病史搜集和病情评估；掌握麻醉方案制定的原则和麻醉合并症的预防原则；掌握麻醉与监测相关技术的操作及流程；掌握术中生命功能的调控；掌握病情变化的迅速正确判断与处理；掌握常见麻醉合并症和术中危急症的正确处理；掌握术后疼痛治疗及其方案；掌握慢性疼痛的诊断治疗原则和癌性疼痛的治疗原则；掌握危重病人的生命功能的监护、重要器官功能的判断和维护；掌握急救复苏的技术、流程和组织抢救。

熟悉：麻醉机及监护仪的基本工作原理；熟悉危重和疑难病人和手术的麻醉风险与预防及术中管理；熟悉慢性疼痛的病因学和鉴别诊断；熟悉icu病人的营养支持；熟悉脑死亡的判断。

了解：麻醉学、危重医学和疼痛学领域国内外理论新进展、前沿监测与治疗技术；了解药物戒断和全麻诱导片受体拮抗剂戒毒的方法。

a□根据本科室医师结构情况，对诊断学及“三基”内容进行

全员培训，对低年资住院医师及新毕业轮转医师进行全面培训，由浅入深，循序渐进进行培训及考核。

b□采取自学及讲课、病例讨论相结合的方法，1-2月份进行诊断学基础培训及考核，3-5月份进行医学“三基”各项内容培训及考核，6月份“三基”理论考试，7-11月份进行临床麻醉技能培训及考核，12月份进行临床麻醉理论考试。

全国麻醉学住院医师规范化系列教材

《现代麻醉学》（庄心良，曾因明，陈伯銮主编）

《疼痛诊疗手册》

临床“三基”（医师分册）

《诊断学》第四版