Възнаграждения – процесът на преглед на изпълнението добавя информация относно възнаграждаване на служителя в случай, че резултатите отговарят или надвишават стандарта. Наградите могат да бъдат под различна форма, например премии, повишения, грамоти, благодарствени писма и др.

Измерители – предоставят конкретна информация, която се използва за оценка на степента, в която са постигнати резултатите. Измерителите обикновено се изразяват във време, качество, количество или разход. Резултатите са форма на измерители.

Несъответствие между желани и постигнати резултати – разликата между действително постигнатото в сравнение със стандарта за желани резултати. По отношение на управленските усилия за постигане на изпълнението от страна на служителите, това несъответствие често се описва посредством необходими знания и умения, които стават цели за повишаване на квалификацията и за развитие на служителя.

Оценка на изпълнението – документиране на постигнатите резултати и посочване дали са удовлетворени стандартите. Оценката обикновено включва някаква форма на план за развитие в случаите, когато резултатите не са достатъчно добри.

План за постигане на изпълнeнието – включва желаните резултати, по какъв начин изпълнението се обвързва с желаните резултати на организацията, претегляне на резултати, как ще се измерват резултатите и какви стандарти ще се използват за оценка на изпълнението.

План за развитие – показва как се е стигнало до извода, че резултатите не са достатъчно високи; какви действия трябва да бъдат предприети, от кого и кога, кога и как ще бъдат прегледани резултатите отново.

Показатели – показват напредък (или липса на напредък) към постигането на даден резултат. Така например някои показатели за напредъка на даден служител към постигане на желани резултати могат да бъдат измерител за придобиване на знание от служителя (за областта или специфични умения) и производителност (изразява се в определен брой единици за определен период от време). Придобиването на знание и производителността сами по себе си не гарантират постигането на желаните резултати.

Предпочитани цели на организацията – общите постижения, желани от дадена организация, които често се полагат при стратегическо планиране. Нивото на конкретност на целите зависи от естеството на нуждите на организацията. Колкото по-конкретни са целите, толкова по-ясно ги разбират членовете на организацията.

Предпочитани резултати на организацията – процесът на управление на изпълнението включва остойностяване на организационните цели посредством резултати, които се изразяват чрез количество, качество, своевременност или разход.

Претегляне на резултатите – отнася се до приоритизиране на желаните резултати на областта, често изразявано посредством ранжиране (например 1, 2, 3 и т.н.), процент използвано време и др.

Стандарти – определят до каква степен даден желан резултат трябва да бъде постигнат. Например: „отговаря на очакванията” или „надхвърля очакванията”.

Съгласуване на резултати – управлението на изпълнението поставя силен акцент върху осигуряването на възможно най-ефективното и ефикасно функциониране на всички звена на организацията за постигане на организационните резултати. Следователно изпълнението на всички звена на организацията трябва да бъде съгласувано с желаното общо изпълнение на организацията.

Управление на изпълнението на дейността - Управлението на изпълнението на работата означава постигане на по-добри резултати от организацията, екипите и индивидите в съответствие с договорирана рамка за планирани цели, задачи и стандарти.