Компетенции – съществена характеристика на личността, която води до ефективно или съвършено (т.е. от световна класа) изпълнение на работата.

Компетентност – обща способност на човека да изпълнява дадена работа в съответствие с определени стандарти.

Компетентностен подход – същността на тези подходи е, че компетентността/ компетенциите се разглеждат като измерима величина, а това дава възможност за управлението им. Подходът, основан на компетентността/ компетенциите, е прагматичен инструмент за създаване на хоризонтално интегрирана политика за УЧР и определено е полезен за генериране на нови идеи във връзка с дейността на мениджърите.

Компетентността, свързана с работата, се отнася до очакванията за изпълнение на работата, до стандартите и резултатите, които трябва да се постигнат при изпълнението на определени роли.

Поведенческата компетентност се отнася до необходимите личностни характеристики при изпълнението на ролите – лидерство, ориентация към постижения, стратегическа перспектива и др.

Преглед на изпълнение на дадена работа – част от процесите на управление на изпълнението и се отнася до всички ситуации, в които изпълнението на отделния служител се преглежда.

Равнища на компетентност – това са мотив и черта (характеристика), представа за себе си и социална роля, умение. Изследването на компетенциите на тези три равнища дава възможност за изграждане на богата психологическа картина за личността, обясняваща защо конкретната личност се държи по определен начин и предсказваща как би се държала в бъдещи ситуации.

Рейтингова скала – изисква от анкетираните да посочат доколко ефективен според тях е служителят във всички ситуации или колко често използва типовете поведение ефективно. Скалите могат да варират в зависимост от конкретното поведение. Поради факта, че не всички анкетирани са имали шанс да наблюдават всички изброени във въпросника поведения, много е важно те да имат възможност да отговорят „не мога да кажа” там, където е подходящо. Всяка точка от рейтинговата скала трябва да е ясно дефинирана, а дефинициите да са колкото се може по-опростени.

Управленска интеграционна технология – представлява обучение по поведение; усет за бизнеса, познаване на стратегията; явен стремеж към ефективна бизнес дейност.

Фактори за успех – представляват изискването за ключово поведение, което е необходимо, за да се постигне съвършено изпълнение в рамките на компанията.

Център за оценяване и развитие – идентифицира какво би трябвало да научи или да усъвършенства служителят, за да бъде смятан за подходящ кандидат за друга длъжност или определена схема на развитие; използва се при извънредни обстоятелства за оценка на необходимостта от развитие на настояща длъжност.